

VELEDES-Info-News Nr. 30 Impfen während der Arbeitszeit

Liebe VELEDES Mitglieder

In Anlehnung an das Schreiben von Swiss Retail an ihre Mitglieder sowie in Absprache mit unserem Rechtsdienst, möchten wir Sie in der Funktion als Arbeitgeber auch gerne über allfällig auftretende Fragestellungen im Zusammenhang mit Impfen während der Arbeitszeit wie folgt informieren:

Angesichts der Tatsache, dass in einigen Kantonen bereits Termine für «Covid19»-Impfungen für die breite Bevölkerung verfügbar sind und dies in den übrigen Kantonen unmittelbar bevorsteht, stellt sich vermehrt die Frage, welche Rechte und Pflichten für Arbeitgeber und Arbeitnehmende daraus resultieren.

Impftermin grundsätzlich in der Freizeit

Aus arbeitsrechtlicher Sicht ist die Anmeldung für einen Impftermin wie ein Arzttermin oder ein notwendiger Gang auf eine Amtsstelle während der Arbeitszeit zu betrachten:

Wenn weder im Arbeitsvertrag noch in einem Betriebsreglement festgelegt ist, unter welchen Bedingungen eine solche Abwesenheit als Arbeitszeit gilt, ist auf die (dispositive) Regelung in Artikel 329 Absatz 3 des Obligationenrechts abzustellen.

Demnach sind dem Arbeitnehmer die üblichen freien Stunden und Tage für die Erledigung dringender persönlicher Angelegenheiten zu gewähren. Darunter fallen nach der Praxis üblicherweise der Besuch beim Arzt oder beim Zahnarzt oder der notwendige Gang auf eine Amtsstelle, aber auch beispielsweise das Absolvieren einer Fahrprüfung oder das Blutspenden. Vorausgesetzt ist allerdings, dass solche Absenzen nicht auf arbeitsfreie Tage und Stunden gelegt werden können.

Mit Bezug auf die Festlegung eines Impftermins ergibt sich demnach, dass je nach Arbeitszeitmodell im Betrieb unterschiedliche Konstellationen zu unterscheiden sind: Anders als bei einer Vollzeitanstellung kann eine Arbeitnehmerin oder ein Arbeitnehmer bei einer Teilzeitanstellung kaum geltend machen, dass der Impftermin nur während der Arbeitszeit möglich ist. Das Gleiche gilt, wenn im Betrieb flexible Arbeitszeitmodelle wie «Gleitzeit» oder «Jahresarbeitszeit» vorhanden sind. Doch selbst bei einer Vollzeitanstellung resultiert für Arbeitnehmende rechtlich kein Anspruch auf Anrechnung eines wahrgenommenen Impftermins als Arbeitszeit, nicht zuletzt, weil eine «Covid19»-Impfung - auch wenn sie von den Behörden empfohlen wird - letztlich freiwillig ist, da sie das Persönlichkeitsrecht eines jeden Menschen tangiert.

Impftermin nur ausnahmsweise als Arbeitszeit

Weil die Arbeitnehmenden, wie gesagt, selbst entscheiden können, ob sie sich gegen «Covid19» impfen lassen wollen oder nicht, kann folglich eine Impfung auch nicht vom Arbeitgeber angeordnet werden. Aber selbstverständlich kann ein Arbeitgeber seinen Angestellten eine «Covid19»-Impfung ans Herz legen, was im Hinblick auf Einsatzplanung des Personals auch durchaus Sinn macht. Aber selbst mit einer Empfehlung verpflichtet sich der Arbeitgeber noch nicht, dass der Impftermin als Arbeitszeit angerechnet wird: In diesem Fall ist ein Impftermin während der Arbeitszeit

als entschuldigtes Fernbleiben von der Arbeitsstelle zu verstehen. Nur wenn der Arbeitgeber aus objektiver Sicht unmissverständlich zum Ausdruck bringt, dass ein wahrgenommener Impftermin als Arbeitszeit gilt, kann sich die Arbeitnehmerin oder Arbeitnehmer darauf berufen.

Empfehlung

Wir empfehlen, eine teilweise oder vollständige Anrechnung als Arbeitszeit nur zurückhaltend und explizit eingegrenzt (z.B. bezogen auf die Covid-19-Erstimpfung) zu übernehmen. Es ist nämlich aufgrund des heutigen Wissensstands davon auszugehen, dass Nachimpfungen folgen werden. Selbstverständlich kann die Strategie des Unternehmens auch sein, jede Covid und/oder Grippeimpfung zu übernehmen. In jedem Fall ist aber eine explizite Erwähnung der übernommenen Impfungen klarzustellen (ansonsten sämtliche Impfungen – auch für Reisen (Gelbfieber, Starrkrampf, etc.) unter eine entsprechende Regelung fallen könnten.

Herzliche Grüsse und bleiben Sie gesund
Marcel Mautz
Geschäftsführender Präsident VELEDES