

Fragerechte der Arbeitgeber zum Covid19 Impfstatus

Kongress Pflege

27.01. – 18.02.2022

 Springer Pflege

RA Hubert Klein, Köln

Rechtsanwälte Prof. Großkopf + Klein
Katholische Hochschule NRW, Köln
Hochschule für Gesundheit, Bochum

0228 – 9763 9641

hubertklein@t-online.de

Die Fragerechte der Arbeitgeber/innen

Grundaussagen / historische Entwicklung

Seit BAG in 1991 besteht eine ständige Rechtsprechung hierzu:
(Die Rechtsprechung entwickelte sich zu Fragen bei der Einstellung
wird aber auch im laufenden Arbeitsverhältnis angewendet.)

→ (nur) Soweit dem Arbeitgeber ein **-berechtigtes Interesse-**
an einer konkreten Frage zusteht, darf diese gestellt werden.

→ Dann -und nur dann- dann muss wahrheitsgemäße Antwort erfolgen.

Fragerechte → berechtigtes Interesse (abstrakt)

Ein berechtigtes Interesse des Arbeitgebers wird bejaht,

wenn die sonst unbekanntenen Umstände dem Arbeitnehmer die Erfüllung seiner arbeitsvertraglichen Leistungspflicht **unmöglich** macht

oder sonst für den (in Betracht kommenden) Arbeitsplatz **von Ausschlag gebender Bedeutung** sind.

Fragerechte → Beispiel Gesundheit

Gesundheitszustand:

Zulässig (h.M.), wenn gefragte Krankheit die Einsatzfähigkeit des Arbeitnehmers auf dem konkreten Arbeitsplatz betrifft.

Beispiel - aus der Zeit, da AIDS die Leistungsfähigkeit zerstörte(!)

HIV-positiv: Kein Fragerecht (wg „allg. Hygienemaßnahmen reichen“)

AIDS-krank: Fragerecht - ja, weil dann die Leistungsfähigkeit
-dauerhaft- erheblich gemindert war(!)

Hierzu wenig Rechtsprechung: Zu Fragen in Gesundheitseinrichtungen gibt es noch Literaturstimmen, die ein umfängliches Fragerecht bejahen.

Fragerechte → Beispiel Covid19 - ALLGEMEIN

Gesundheitszustand:

Zur Gesamtproblematik „Corona“ gibt es keinen Ansatzpunkt für eine dauerhafte Unfähigkeit zur Erbringung der Arbeitsleistung.

Somit ergibt sich kein Fragerecht für die Arbeitgeber aus den allgemeinen Grundsätzen.

Es sollen diverse Strafanzeigen gegen (Senioren-) Einrichtungen und/oder ungeimpfte Beschäftigte wegen Körperverletzung etc. durch Ansteckung gestellt sein. Es ist derzeit nicht ersichtlich, dass hier Strafen ausgesprochen werden könnten.

KEINE Fragerechte stets wenn gesetzeswidrig oder grundrechtswidrig

Fragerechte finden naturgemäß Ihre Grenzen soweit sie gesetzeswidrig oder grundrechtswidrig wären.

Grundrechte: Art. 3 GG (Grundgesetz) Verbot, Frauen nach Vorliegen / Planung einer Schwangerschaft zu fragen (denn „Männer können das nicht gefragt werden“)

Gesetze: Beachtlich vor allem § 1 AGG (Allg. Gleichbehandlungsg) (nochmal: Keine Geschlechtsdiskriminierung [Schwangerschaft])

Vorsicht bei Gesundheitsfragen, wo vermeintliche „Krankheit“ plötzlich als Behinderung gewertet werden kann
(?„Alkoholkonsum? =o.k.“ /// ?„Alkohol- /drogenabhängig? =nein“)

Fragerechte natürlich, wenn gesetzlich geboten
hier: § 20a IfSG: Impfnachweis - Vorlegepflicht (1/2)

Fragerechte bestehen naturgemäß auch, wenn eine aktive Offenbarungspflicht des Arbeitnehmers besteht.

hier: **Die Vorlegepflicht nach § 20a IfSG** (bis 15.03.2022)
Absatz 1: In „Gesundheitseinrichtungen“ Tätige
(= auch Leiharbeiter, Haustechniker, Fremdhandwerker, ...
= alle, die nicht nur kurzfristig [Postbote] in Einrichtung arbeiten)

Fragerechte natürlich, wenn gesetzlich geboten

§ 20a IfSG: Impfnachweis - Vorlegepflicht (2/2)

§ 20a IfSG gebietet bis 15.03. Vorlage v. Impfnachweisen (etc.) an die Leitung der Einrichtung – in der man tätig sein will.

(Absatz 4: Nach Gültigkeitsablauf – binnen 1 Monat NeuNachweis)

Erfolgt keine Vorlage -oder- bestehen Zweifel am Dokument meldet Leitung dies an sein örtliches Gesundheitsamt.

(Absatz 5:) Das Gesundheitsamt - k a n n - dann Betretung oder Tätigkeit im betreffenden Unternehmen untersagen.

=> Dies ist Verwaltungsakt = Behördenbescheid: Anzugreifen mit Widerspruch und Anfechtungsklage (ohne aufschiebende Wirkung).

**Für künftige Arbeitsverträge
oder durch Änderungsverträge evtl. möglich
→ Vertragliche Verpflichtung zur Auskunft über
Impfstatus / Urlaubsreiseland / . . .**

In der juristischen Literatur wird diskutiert,
ob für künftige Arbeitsverträge und/oder
für laufende Verträge über Vertragsergänzungen
Fragerechte / Auskunftspflichten vereinbart werden können.

Aber ohne Ausübung von Druck (sonst anfechtbar - § 123 BGB)

**Für künftige Arbeitsverträge
oder durch Änderungsverträge evtl. möglich
→ Vertragliche Verpflichtung zur Auskunft über
Impfstatus / Urlaubsreiseland / . . .**

Aber Achtung:

Bei der Verwendung von eigenen Arbeitsvertragsmustern
gilt das Recht der allg. Geschäftsbedingungen! (§ 305ff BGB)

- Es gilt das Transparentgebot
- Verbot überraschender Klauseln
- Verbot einseitig benachteiligender Klauseln

==> sonst ist ganze Vereinbarung unwirksam!

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit
und
tragen Sie das Wissen bitte weiter!

RA Hubert Klein, Köln
Büro Bonn: 0228 – 9763 9641
hubertklein@t-online.de