

Grippeimpfung ist grundsätzlich freiwillig

Obwohl zurzeit keine akute Schweine- oder Hühnergrippe ihre Kreise um die Schweiz zieht, ist es doch jedes Jahr von Neuem ein Thema: Müssen sich Angestellte einer Grippeimpfung unterziehen – besonders jene in den Gesundheitsberufen?

Bereits zwei Tage vor dem Auftreten der Grippe-symptome ist man für sein nahes Umfeld ansteckend. Geschwächte oder chronisch kranke Personen sind bei einer Grippeansteckung deutlich grösseren Komplikationsrisiken ausgesetzt, und genau sie kommen oft in die Drogerien und Drogerie-Apotheken, um sich Rat oder Medikamente zu holen. Um diese Risikogruppe zu schützen, können sich Angestellte gegen Grippe impfen lassen – aber müssen sie dies auch?

Kein Impfwang

In der Schweiz besteht kein Impfwang, Impfungen sind grundsätzlich freiwillig. Daran ändert auch das per Volksabstimmung angenommene neue Epidemien-gesetz nichts. Dieses sieht in Artikel 6 lediglich die Möglichkeit vor, in sogenannten «besonderen Lagen» ein Impfblogatorium für bestimmte Personenkreise vorzusehen. Denkbar wäre darüber hinaus, dass in einem Arbeitsvertrag zwischen Arbeitgeber und Angestellten ein Impfblogatorium vereinbart wird (Grundsatz der Vertragsfreiheit). Wie ein Gericht eine solche Klausel im Hinblick auf das Verbot einer übermässigen Selbstbindung nach Art. 27 Abs. 2 ZGB werten würde, ist nicht geklärt.

Weisungsrecht des Arbeitgebers als Grundlage?

Das Weisungsrecht des Arbeitgebers ist in Art. 321d OR verankert. Der Arbeitgeber ist befugt, über die Ausführung der Arbeit und das Verhalten der Arbeitnehmer im Betrieb oder Haushalt allgemeine Anordnungen zu erlassen beziehungsweise Weisungen zu erteilen. Auch der Schutz der Gesundheit von Arbeitnehmern, Mitarbeitenden und Kunden ist davon erfasst. Arbeitgeber im Gesundheitsbereich sind befugt, im Rahmen ihres

Weisungsrechts einen gewissen Druck auf ihre Angestellten auszuüben, damit diese sich impfen lassen. So hat auch das St. Galler Verwaltungsgericht entschieden, dass gestützt auf das Weisungsrecht (im konkreten Fall ging es um ein Spital) eine Pflicht zur Vornahme der Hepatitis-B-Impfung bestehe und deshalb auch die Kündigung einer Mitarbeiterin, die sich gegen die Vornahme der Impfung weigerte, zulässig war.

Das Weisungsrecht des Arbeitgebers ist aber kein unbeschränktes. Einschränkungen erfährt es beispielsweise durch die Persönlichkeitsrechte der Arbeitnehmenden; jeder Angestellte hat ein Selbstbestimmungsrecht über die eigene körperliche Integrität. Dem gegenüber steht das Interesse des Arbeitgebers am Aufrechterhalten eines sicheren Betriebs, an möglichst wenig Fehltagen und am Schutz der Mitarbeiter und Kunden vor vermeidbaren Gesundheitsgefährdungen. Eine Interessenabwägung ist notwendig, die je nach konkreter Situation (beispielsweise Bedrohung durch eine Pandemie) unterschiedlich ausfallen kann. Als nicht genügend erachtet wird das reine Interesse des Arbeitgebers an möglichst wenig Fehltagen – es bedarf einer eigentlichen Notwendigkeit.

Auswirkungen für Drogistinnen und Drogisten

Auch wenn ein gewisses Spannungsfeld besteht, ist meines Erachtens eine generelle Impfpflicht für sämtliche Angestellte einer Drogerie allein gestützt auf das Weisungsrecht des Arbeitgebers nicht vertretbar. Es darf zwar ein gewisser Druck ausgeübt werden, aber ein Impfwang per se ist zu verneinen: Es ist jedem Einzelnen überlassen, ob er sich gegen Grippe impfen möchte oder nicht.

Regula Steinemann



Regula Steinemann, Rechtsanwältin und Geschäftsführerin «Angestellte Drogisten Suisse».

Dies ist eine Seite der «Angestellte Drogisten Suisse». Die Meinung der Autorin muss sich nicht unbedingt mit jener der Redaktion decken.



www.drogisten.org