

## **Covid - Impfpflicht - Kann der Arbeitgeber für Nebenwirkungen verantwortlich gemacht werden?**

Eine ungarische Regierungsverordnung, welche am 1. November 2021 in Kraft trat, gab Arbeitgebern die Möglichkeit, von ihren Mitarbeitern eine Impfung gegen das Coronavirus zu verlangen. Arbeitgeber müssen jedoch bei ihrer Entscheidung eine Reihe von Faktoren berücksichtigen, darunter die Tatsache, dass nicht ganz klar ist, wer bei Auftreten von Nebenwirkungen verantwortlich ist.

Der Arbeitgeber kann, wenn er es für die Sicherheit und den Gesundheitsschutz der dortigen Arbeitnehmer für erforderlich hält, die Aufnahme der Covid-Impfung zur Beschäftigungsbedingung machen.

Der Arbeitgeber prüft pro Arbeitnehmer, ob eine Impfpflicht erforderlich ist und ob dies in einem angemessenen Verhältnis zur Einschränkung der Grundrechte des Arbeitnehmers steht. Dabei sind insbesondere die Infektionsexposition und andere Maßnahmen zum Gesundheitsschutz zu berücksichtigen. Für Mitarbeiter, die täglich zwangsläufig viele Kunden treffen (z. B. Ladenverkäufer), kann eine Impfung als notwendig erachtet, während für Mitarbeiter, die im Home-Office arbeiten, eine Impfung weniger sinnvoll gefunden werden.

Der Arbeitgeber ist selbstverständlich berechtigt, zu überprüfen, ob der Arbeitnehmer, der auf Papier oder elektronisch über die Impfpflicht informiert wurde, die Impfung innerhalb der von ihm gesetzten Frist durchgeführt hat. Der Arbeitnehmer muss den die Aufnahme des Impfstoffs durch den amtlichen Personalausweis (z.B. Personalausweis, Führerschein, Reisepass) und mittels der digitalen EU-Covid-Karte; Sicherheitsausweises; eines vom Arzt ausgestellter Impfausweises, der die Impfung oder durch ein von der Weltgesundheitsorganisation ausgestelltes internationales Impfzertifikat, bzw. durch Vorlage eines der von einem anderen Staat ausgestellten und gleichzeitig von Ungarn anerkannten Schutzzertifikate bestätigen können.

Ein Arbeitnehmer, bei dem die Impfung aus gesundheitlichen Gründen nicht empfohlen ist, wird von der Impfung befreit, was durch ein ärztliches Gutachten nachgewiesen werden muss. Dieses Gutachten kann von der Fachkraft des arbeitsmedizinischen Dienstes oder in Ermangelung eines anderen Arztes, der zur Beurteilung der medizinischen Tauglichkeit des Arbeitnehmers berechtigt ist, und zuletzt vom Hausarzt ausgestellt werden.

Es ist wichtig hervorzuheben, dass die Regierungsverordnung die Haftungsfrage nicht geklärt hat: Er hat weder die Verantwortung des Staates noch des Arbeitgebers für die möglichen Nebenwirkungen einer vom Arbeitgeber vorgeschriebenen Impfung ausdrücklich festgelegt.

Im aktuellen Regulierungssystem schuldet der Staat bisher nur eine Entschädigung für die Nebenwirkungen staatlich vorgeschriebener Impfungen, bei denen vom Arbeitgeber angeordnete Impfpflichten trotz staatlicher Genehmigung schwer zu interpretieren ist.

Die Haftungsfrage lässt sich somit durch das Arbeitsgesetzbuch beantworten, das die Haftung des Arbeitgebers für Schäden festlegt, die dem Arbeitnehmer im Zusammenhang mit dem Arbeitsverhältnis zugefügt werden. Durch die Impfpflicht unterstellt der Arbeitgeber diese seiner Kontrolle und objektiven Verantwortung, so dass bei Auftreten von Nebenwirkungen durch die Impfung nicht der Staat, sondern der Arbeitgeber dafür verantwortlich ist. In der Praxis würde dies bedeuten, dass der Arbeitgeber alle Schäden, die aus etwaigen Nebenwirkungen resultieren, ersetzen müsste.

Ein interessantes Element des Regulierungssystems ist, dass Beamte des öffentlichen Dienstes, die ebenfalls zur Impfung verpflichtet sind, in jedem Fall eine Entschädigung vom Staat verlangen können, unabhängig davon, ob sie dies nach dem Gesundheitsgesetz oder dem Arbeitsgesetzbuch tun. Dies wird in jedem Fall für Angestellte des öffentlichen Dienstes eine Entschädigung bieten, während für nichtöffentliche Angestellte ein möglicherweise insolventes Unternehmen möglicherweise nicht in der Lage ist, einen Arbeitnehmerschaden zu ersetzen.

Die durch einen Regierungserlass eingeführte Möglichkeit für Arbeitgeber, eine Impfpflicht anzuordnen, also rechtlich gesehen Risiken für Arbeitgeber birgt, wir glauben jedoch nicht daran, dass diese von den Arbeitnehmer tatsächlich durchsetzbar gewesen wären.