

# Impf-Bonus: Was darf der Chef?

Finanzieller Anreiz oder gar Voraussetzung für ein Arbeitsverhältnis: Zwei Rechtsexperten erklären, was erlaubt ist.

Von Ellen Schneider

19. August 2021 04:30 Uhr

.....

Darf der Arbeitgeber geimpften Mitarbeitern Boni auszahlen? Zwei Rechtsexperten klären auf .....

REGENSBURG. Arbeitgeber versuchen ihre Kunden mit Boni zu locken, bei den Behörden versucht man es mit Bratwurst: Die Anstrengungen, mehr Menschen zu einer Corona-Impfung zu bewegen, sind groß. Aber wie sehr darf sich der Arbeitgeber bei der Entscheidung seiner Angestellten einmischen?

.....

Dr. Georg Annuß, Rechtsanwalt und Professor für Arbeitsrecht an der Universität Regensburg stellt klar: Ein Arbeitgeber darf Boni nach eigenem Ermessen auszahlen. „Das ist eine freiwillige Leistung und freiwillige Leistungen darf er auszahlen wie er will.“ Gerold Seibert, ebenfalls Rechtsanwalt und Inhaber einer Kanzlei für Arbeitsrecht in Regensburg, geht sogar einen Schritt weiter: „Der Arbeitgeber hat gegenüber allen Arbeitnehmern eine Fürsorgepflicht dahingehend, dass die Gesundheit der Arbeitnehmer nicht gefährdet wird.“ Indem der Arbeitgeber die Impfbereitschaft durch Bonuszahlungen fördert, reduziere er die Gefahr, dass sich Beschäftigte im Betrieb gegenseitig anstecken.

.....

Eine Diskriminierung nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz liegt hier Seibert zufolge aber nicht vor, denn die Kriterien dafür sind genau definiert. Der Impfstatus taucht in der Liste nicht auf. Und selbst wenn er darin gelistet wäre: Wenn der Arbeitgeber einen aner kennenswerten Grund für die Differenzierung hat, ist diese laut Annuß erlaubt. Allerdings nur dann, ergänzt Seibert, wenn es kein anderes, genauso wirksames Mittel gibt. Ob beispielsweise CoronaTests jedoch genauso effektiv sind wie Impfungen, um einen schlimmen Verlauf der Pandemie zu verhindern, werde immer wieder diskutiert.

## Impfung kann Voraussetzung für Vertrag sein

Sogar bei den Voraussetzungen für einen Arbeitsvertrag ist der Geschäftsführer völlig frei. Stellt er nur neue Mitarbeiter ein, die über einen Impfnachweis verfügen, ist das laut Annuß rechtlich erlaubt. Laut Seibert hänge das jedoch von der Notwendigkeit ab. Verlangt ein Arbeitgeber von einer Person, die im Freien arbeitet, wo das Infektionsrisiko geringer ist, einen Impfnachweis, sei das unzulässig. Von dem Personal auf der Intensivstation einen Nachweis zu verlangen, wäre wiederum erlaubt. Die Rechtslage sei hier jedoch sehr stark abhängig von den medizinischen Erkenntnissen, betont Seibert.



Anders ist es, wenn bereits ein Arbeitsverhältnis besteht. Dann darf den Mitarbeitern nicht mit einer Kündigung gedroht werden, sollten sie sich nicht impfen lassen. „Das ist die persönliche Lebensgestaltung. Es ist nicht erforderlich, um die Arbeitsaufgabe zu erledigen. Es ist auch keine allgemeine Nebenpflicht aus dem Arbeitsverhältnis, sich impfen zu lassen“, erklärt Annuß. Einzige Ausnahme: Wenn eine Impfung im konkreten Fall erforderlich ist, um die Arbeit überhaupt ausführen zu können, kann der Arbeitgeber eine Impfung verlangen.

Gerold Seibert ist Rechtsanwalt für Arbeits- und Verkehrsrecht und Inhaber der Regensburger Seibert Fachanwaltskanzlei. Foto: Fotostudio Daniel

Dass Arbeitgeber nun alles versuchen, um ihre Mitarbeiter zu einer Impfung zu bewegen und ihnen Boni auszahlen, ist für Annuß nicht überraschend.

„Wenn jemand als Unternehmer Erfolg hat, kann diese Person ihren unternehmerischen Erfolg nutzen, um ihre Wertvorstellungen zu realisieren. Das ist genau das, was eine freiheitliche Gesellschaft ausmacht.“