

# Impfen und Testen im Arbeitsrecht

Im Kampf gegen die Ausbreitung des Coronavirus setzt der Bund namentlich auf umfassendes Impfen und Testen. Im Arbeitsrecht erhält diese Thematik eine besondere Bedeutung. Das vorliegende Merkblatt gibt Antworten zu den wichtigsten Fragen und enthält einen kurzen Überblick der diesbezüglichen Rechtslage in der Schweiz.

## GENERELL

Der Arbeitgeber\* hat gegenüber seinen Arbeitnehmern eine Fürsorgepflicht und damit geeignete Massnahmen zur Wahrung ihrer Gesundheit zu treffen. Es stellt sich die Frage, ob er gestützt auf das Weisungsrecht eine Impf-, Test-, oder Zertifikatspflicht (Zulassung zur Arbeit nur mit Zertifikat) für seine Arbeitnehmer anordnen und bei Weigerung Sanktionen bis hin zur Kündigung vorsehen kann. Diese Fragen wurden bisher nicht höchstrichterlich geklärt. Fest steht in jedem Fall folgendes: Ob solche Anordnungen zulässig sind, kann nicht generell beantwortet, sondern muss einzelfallweise geprüft werden. Für Betriebe der grafischen Industrie wird derzeit davon ausgegangen, dass die Anordnung einer Impf-, Test- oder Zertifikatspflicht nicht zulässig und der Schutz der Gesundheit der Arbeitnehmer durch die Umsetzung milderer Massnahmen zu gewährleisten ist, wie Maskenpflicht in gemeinsam genutzten Innenräumen, Abstandsregeln, regelmässiges Lüften, Reinigung, Desinfektion etc.

Zum Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz in Zusammenhang mit COVID-19 wird auf das aktuelle Merkblatt des SECO verwiesen (vgl. Merkblatt unter diesem [Link](#)).

## IM BESODNEREN

### IMPFEN

Der Arbeitgeber kann bei der Wahl der geeigneten Schutzmassnahmen den Immunitätsstatus seiner Arbeitnehmer berücksichtigen und die Massnahmen gegebenenfalls (genesene/geimpfte Arbeitnehmer unter sich) reduzieren (siehe unten).

Solange die Impfung freiwillig bleibt und auch kein Druck erzeugt wird, darf der Arbeitgeber den Arbeitnehmern die Impfung nahelegen und Anreize schaffen, wie die Gewährung und Bezahlung von (kurzfristigen) Absenzen für die Impfung, Übernahme der Wegkosten etc.

Eine fehlende Impfung ändert nichts am Anspruch auf Erwerbsersatz bei angeordneter Quarantäne oder Lohnfortzahlung im Falle der Erkrankung am Coronavirus.

### TESTEN

Auch hier gilt, dass der Arbeitgeber seine Arbeitnehmer nicht zum Testen verpflichten darf. So muss auch beim repetitiven Testen die Teilnahme auf Freiwilligkeit beruhen. Ausnahmen hierfür gelten für den Fall, dass ein Arbeitnehmer Symptome hat oder direkt mit einer infizierten Person in Kontakt war sowie bei einem Ausbruchsgeschehen (mehrfache Ansteckung) im Betrieb (vgl. weitergehende Ausführungen unter diesem [Link](#)).

### ZERTIFIKAT

Der Arbeitgeber darf zur Festlegung angemessener Schutzmassnahmen oder zur Umsetzung eines Testkonzepts bei seinen Arbeitnehmern das Vorliegen eines Zertifikats überprüfen. Durch die Verwendung des Zertifikats können die betrieblichen Massnahmen gelockert werden. Die Einführung einer Zertifikatspflicht darf aber nicht dazu führen, dass den Arbeitnehmern ohne Zertifikat der Zugang zur Arbeit verweigert wird, da sowohl das Testen als auch das Impfen freiwillig ist (siehe oben). Für Arbeitnehmer ohne Zertifikat muss daher die Erbringung der Arbeitsleistung unter Einhaltung strengerer Schutzmassnahmen möglich bleiben. Der Arbeitgeber muss die Überprüfung des Vorliegens eines Zertifikats sowie die daraus abgeleiteten Massnahmen schriftlich dokumentieren. Die Arbeitnehmer (oder eine allfällige Arbeitnehmervertretung) müssen vorgängig konsultiert werden (vgl. weitergehende Ausführungen unter diesem [Link](#)).

\*Aus Gründen der besseren Lesbarkeit wurde im gesamten Merkblatt die männliche Form gewählt. Die Angaben beziehen sich nichtsdestoweniger auf sämtliche arbeitnehmenden Personen.

**HINWEIS:** Das Merkblatt enthält Ausführungen zur Rechtslage in der Schweiz, Stand 4. Oktober 2021. Änderungen werden durch die zuständigen Behörden laufend behandelt. Wir versuchen, unsere Mitglieder zeitnah zu informieren. Dieses Merkblatt wurde unter Beachtung höchster Sorgfalt erstellt, massgebend bleiben jedoch die gesetzlichen Bestimmungen. Jegliche Haftung von Viscom wird ausgeschlossen.