

Impfen im Betrieb – Haftungsfalle für Arbeitgeber?

Dr. Katharina Landes

I. Einbindung von Betrieben in die Impfkampagne

Nach aktuellen Bestrebungen sollen Betriebsärzte ab Juni 2021 in die bundesweite Impfkampagne eingebunden werden. Daher erwägen derzeit vor allem größere Unternehmen, Ihren Mitarbeitern unter Einschaltung von Betriebsärzten oder externen Dienstleistern ein Impfangebot zu unterbreiten. Welche Risiken für den Arbeitgeber hiermit verbunden sein können, soll nachfolgend beleuchtet werden.

II. Mögliche Haftungsrisiken für den Arbeitgeber 1. Haftet der Arbeitgeber für einen Impfschaden oder sonstige Schäden des Mitarbeiters?

Arbeitgeber, die ihren Mitarbeitern ein Impfangebot unterbreiten möchten, können je nach Ausgestaltung des Impfangebots durchaus für Fehler des impfenden Arztes haften.

Ein entscheidender Faktor für die Frage der Haftung des Arbeitgebers ist hierbei, mit wem der Behandlungsvertrag über die Impfung zustande kommt. Das Bundesarbeitsgericht hat in einer Entscheidung zur Gripeschutzimpfung aus dem Jahr 2017 bereits Kriterien hierzu aufgestellt.

Im Fall des Vorliegens eines Behandlungsvertrags zwischen Arbeitgeber und Impfling kommt eine Haftung des Arbeitgebers insbesondere für Behandlungs- und Aufklärungsfehler des Arztes (als Erfüllungsgehilfe des Arbeitgebers) in Betracht. Die fehlerhafte Aufklärung kann schlimmstenfalls zu einer Haftung des Arbeitgebers für einen Impfschaden führen, wenn der Arzt den Impfling über eine mögliche schwerwiegende Nebenwirkung nicht hinreichend aufgeklärt hat und sich eben jene Nebenwirkung realisiert.

Zu beachten ist zudem, dass die Aufklärung nach ganz überwiegender Meinung durch den Arzt selbst zu erfolgen hat und nicht auf nichtärztliches Personal delegiert werden kann.

2. Haftung der Unfallversicherung?

In der Regel handelt es sich bei Komplikationen bei einer Impfung nicht um einen Arbeitsunfall und damit nicht um einen Versicherungsfall i.S.d. § 104 SGB VII, so dass die Unfallversicherung keine Haftung übernimmt.

Etwas anderes kann gelten, wenn die Impfung mit dem Beschäftigungsverhältnis im ursächlichen Zusammenhang steht; ein solcher Zusammenhang setzt eine mit der Tätigkeit verbundene Gefährdung, die eine Impfung über die allgemeine Gesundheitsvorsorge erforderlich macht, voraus (z.B. erhöhtes Ansteckungsrisiko von Krankenhauspersonal).

III. Fazit

Wenn der Arbeitgeber seinen Mitarbeitern ein Impfangebot machen möchte, sollte im Vorfeld sehr genau geprüft werden, wie das Angebot auszugestalten und zu organisieren ist, damit das Haftungsrisiko des Arbeitgebers weitestgehend reduziert wird.

Gern sind wir bei der rechtlichen Ausgestaltung Ihrer betrieblichen Impfkampagne behilflich.

Hinweis

Dieser Überblick dient ausschließlich der allgemeinen Information und kann konkreten Rechtsrat im einzelnen Fall nicht ersetzen. Sprechen Sie bei Fragen bitte Ihren gewohnten Ansprechpartner bei GÖRG bzw. die Autorin Dr. Katharina Landes unter klandes@goerg.de oder +49 221 33660 284 an. Informationen zur Autorin finden Sie auf unserer Homepage www.goerg.de.

Unsere Standorte

GÖRG Partnerschaft von Rechtsanwälten mbB

BERLIN

Kantstraße 164, 10623 Berlin
Tel. +49 30 884503-0, Fax +49 30 882715-0

KÖLN

Kennedyplatz 2, 50679 Köln
Tel. +49 221 33660-0, Fax +49 221 33660-80

FRANKFURT AM MAIN

Ulmenstraße 30, 60325 Frankfurt am Main
Tel. +49 69 170000-17, Fax +49 69 170000-27

MÜNCHEN

Prinzregentenstraße 22, 80538 München
Tel. +49 89 3090667-0, Fax +49 89 3090667-90

HAMBURG

Alter Wall 20 – 22, 20457 Hamburg
Tel. +49 40 500360-0, Fax +49 40 500360-99