

© Alexander Limbach – stock.adobe.com

EuGH-Urteil zur biologischen Gefährdung

Impfpflicht am Arbeitsplatz

Der EuGH hat mit Urteil vom 12. Juni 2025 entschieden, dass nationale Regelungen zulässig sind, die Arbeitgeber verpflichten, Arbeitnehmer zu impfen, wenn sie biologischen Arbeitsstoffen ausgesetzt sind (z. B. SARS-CoV-2). Grundlage sind die Richtlinien 89/391/EWG und 2000/54/EG zum Arbeitsschutz.

Der EuGH beruft sich auf Art. 6 Abs. 1 und 2 sowie Art. 9 Abs. 1 der Richtlinie 89/391/EWG des Rates vom 12. Juni 1989 über die Durchführung von Maßnahmen zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes der Arbeitnehmer bei der Arbeit und Art. 14 Abs. 3 in Verbindung mit Anhang VII Nrn. 1 und 2 der Richtlinie 2000/54/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 18. September 2000 über den Schutz der Arbeitnehmer gegen Gefährdung durch biologische Arbeitsstoffe bei der Arbeit (Siebte Einzelrichtlinie im Sinne von Artikel 16 Absatz 1 der Richtlinie 89/391/EWG) in der durch die Richtlinie (EU) 2020/739 der Kommission vom 3. Juni 2020 geänderten Fassung.

Bestätigung der nationalen Regelungen

Die genannten Richtlinien und Maßnahmen sind laut EuGH dahingehend auszulegen, dass sie einer nationalen Regelung nicht entgegenstehen, wonach ein Arbeitgeber die Arbeitnehmer, mit denen er einen Arbeitsvertrag geschlossen hat, zu einer Impfung verpflichten kann, wenn sie biologischen Arbeitsstoffen ausgesetzt sind.

Dieses Ersuchen ergeht im Rahmen eines Rechtsstreits zwischen mehreren Mitgliedern des für Notfalleinsätze zuständigen Einsatzpersonals der Tallinna Kiirabi (Rettungsdienst Tallinn, Estland), auf der einen Seite und der Tallinna linn (Stadt Tallinn) auf der anderen Seite wegen der Kündigung der Arbeitsverträge der Ersteren aufgrund des fehlenden Nachweises einer Impfung gegen das SARS-CoV-2-Virus oder einer Kontraindikation gegen diese Impfung.

Die Ausgangsverfahren

Auf nationaler Ebene durchliefen die Prozessbeteiligten mehrere Instanzen. Da die Kläger des Ausgangsverfahrens diesen Nachweis nicht erbrachten, kündigte die Stadt Tallinn deren Arbeitsverträge im Juli 2021 außerordentlich mit der Begründung, dass die Impfung der Arbeitnehmer im Rettungsdienst wegen der besonde-

ren Natur ihrer Tätigkeit unerlässlich und gerechtfertigt sei und dass, da andere Maßnahmen nicht ausreichten, um die Gesundheit der Patienten, der anderen Arbeitnehmer und des betroffenen Arbeitnehmers selbst zu schützen, nur geimpfte Arbeitnehmer die Tätigkeit im Rettungsdienst ausüben könnten.

Mit Urteil vom 29. September 2022 gab das Harju Maakohus (Gericht erster Instanz Harju, Estland) der bei ihm erhobenen Klage, mit der die Kläger des Ausgangsverfahrens die Kündigung ihrer Arbeitsverträge angefochten und von der Stadt Tallinn eine Entschädigung wegen rechtswidriger Kündigung verlangt hatten, teilweise statt. Dieses Gericht entschied, dass die Kündigung unwirksam sei, da die Stadt Tallinn nicht einseitig eine Impfpflicht habe vorschreiben dürfen, ohne dazu durch Gesetz oder Rechtsverordnung ermächtigt zu sein. Es verurteilte die Stadt Tallinn daher zur Zahlung einer Entschädigung, wenn auch einer niedrigeren als von den Klägern des Ausgangsverfahrens beantragt.

Sowohl die Kläger des Ausgangsverfahrens als auch die Stadt Tallinn legten gegen dieses Urteil Berufung beim Tallinna Ringkonnakohus (Berufungsgericht Tallinn, Estland) ein, das das Urteil des Harju Maakohus (Gericht erster Instanz Harju) mit Urteil vom 26. Mai 2023 im Hinblick auf die Höhe der Entschädigung teilweise aufhob und entschied, dass die Stadt Tallinn nicht einseitig eine Impfpflicht habe vorschreiben dürfen, wobei es insoweit insbesondere hervorhob, dass ihr weder § 13 Abs. 2 TTOS noch § 6 Abs. 2 Nr. 7 der Verordnung über biologische Arbeitsstoffe die Befugnis einräumten, eine solche Pflicht vorzuschreiben.

Gegen dieses Urteil legte die Stadt Tallinn beim Riigikohus (Oberstes Gericht, Estland), dem vorlegenden Gericht, Kassationsbeschwerde ein. Dieses Gericht beschäftigte sich mit der Frage, ob die Impfung – in einem Kontext, der durch das Fehlen einer nationalen Regelung gekennzeichnet sei, in der die Branchen oder Berufe festgelegt wären, für die eine Impfung gegen das SARS-CoV-2-Virus verpflichtend sei – als eine Anforderung zum Schutz der Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz oder als eine einseitige Maßnahme des Arbeitgebers anzusehen sei.

Nach estnischem Recht habe der Arbeitgeber dafür zu sorgen, dass die Arbeitsbedingungen des Arbeitnehmers den Anforderungen zum Schutz der Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz entsprächen; zu diesem Zweck erlaube es § 13 Abs. 2 TTOS dem Arbeitgeber, strengere als die in den nationalen Rechtsvorschriften vorgesehenen Anforderungen zu stellen. So habe im vorliegenden Fall die Stadt Tallinn die Kläger des Ausgangsverfahrens, nachdem sie eine Gefährdungsbeurteilung durchgeführt habe, auf der Grundlage von § 13 Abs. 2 TTOS – mit dem die Richtlinien 89/391 und 2000/54 in estnisches Recht umgesetzt worden seien – verpflichtet, sich gegen das SARS-CoV-2-Virus impfen zu lassen.

In diesem Zusammenhang hegte das Oberste Gericht Estlands Zweifel, ob eine nationale Regelung, die es einem Arbeitgeber erlaube, seine Arbeitnehmer ohne deren Zustimmung als Voraussetzung für die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses zu einer Impfung zu verpflichten, auch in Anbetracht des durch Art. 3 der Charta gewährleisteten Rechts auf Unversehrtheit mit diesen Richtlinien vereinbar sei. Unter diesen Umständen hat das Riigikohus (Oberstes Gericht) beschlossen, das Verfahren auszusetzen und dem Gerichtshof zur Vorabentscheidung vorzulegen.

Nicht Anwendungsbereich der Charta

Der EuGH stellte fest, dass die Grundrechte der Union im Verhältnis zu einer nationalen Regelung unanwendbar sind, wenn die unionsrechtlichen Vorschriften in dem betreffenden Sachbereich keine bestimmten Verpflichtungen der Mitgliedstaaten im Hinblick auf einen gegebenen Sachverhalt schaffen (Urteile vom 10. Juli 2014, Julián Hernández u. a., C 198/13, EU:C:2014:2055, Rn. 35, sowie vom 28. November 2024, PT [Verständigung zwischen dem Staatsanwalt und dem Täter einer Straftat], C 432/22, EU:C:2024:987, Rn. 36). In einem solchen Fall falle die nationale Regelung eines solchen Sachverhalts durch einen Mitgliedstaat nicht in den Anwendungsbereich der Charta, sodass deren Bestimmungen für die Beurteilung des betreffenden Sachverhalts nicht herangezogen werden können (vgl. in diesem Sinne Urteil vom 20. Oktober 2022, Curtea de Apel Alba Iulia u. a., C 301/21, EU:C:2022:811, Rn. 75 sowie die dort angeführte Rechtsprechung).

Der Gerichtshof (Zehnte Kammer) für Recht erkannte nach Abwägung, dass einer nationalen Regelung nichts entgegensteht, und somit ein Arbeitgeber die Arbeitnehmer, mit denen er einen Arbeitsvertrag geschlossen hat, zu einer Impfung verpflichten kann, wenn sie biologischen Arbeitsstoffen ausgesetzt sind.

Anwendungsbereich

Das Urteil betrifft Berufe mit erhöhtem Infektionsrisiko: z. B. Pflegepersonal, Laborangestellte, medizinisches Personal. Somit dürfen Arbeitgeber Impfungen verlangen, wenn keine gleichwertige Schutzmaßnahme möglich ist.

Bedeutung

Das Urteil stärkt den Arbeitsschutz und gibt den Mitgliedstaaten Spielraum, Impfpflichten zu regeln. Es betont, dass Arbeitgeber eine Fürsorgepflicht gegenüber ihren Beschäftigten haben.

Fazit

Mit dem Urteilt bestätigt der EuGH, dass nationale Gesetze, die eine solche Pflicht vorsehen, mit EU-Recht vereinbar sind.

Quelle: EuGH-Urteil C-219/24, Urteil vom 12.06.2025