

Informationen zum Steuerrecht

21.05.2021: FAQ's aus dem Bereich Arbeits- und Sozialrecht

Im folgenden Beitrag finden Sie eine Zusammenfassung der wichtigsten Fragen und Antworten zum Themenkreis „Impfen und Arbeitsrecht“. Lesen Sie mehr...

Was gilt für geimpfte Arbeitnehmer?

Es gibt derzeit keine rechtlichen Bestimmungen, die eine unterschiedliche Behandlung von geimpften bzw. von nicht geimpften Mitarbeitern vorsehen. Auch gibt es keine Verpflichtung sich impfen zu lassen.

Eine Testpflicht gibt es jedoch bereits: So dürfen z.B. bestimmte Berufsgruppen gemäß der COVID-19-Schutzmaßnahmen-Verordnung die Betriebsstätte nur mit negativem Test betreten (z.B. Alten-, Pflege-, Behindertenheime). Eine Ausnahme davon für geimpfte Personen ist (noch) nicht vorgesehen.

Freiwilliges Impfen während der Arbeitszeit

Wer sich impfen will, muss dies – wie bei einem Arztbesuch – außerhalb der Arbeitszeit tun. Ist das nicht möglich (z.B. bei einem vorgegebenem Impftermin) hat der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer für die erforderliche Zeit unter Entgeltfortzahlung frei zu geben. Es liegt ein persönlicher Dienstverhinderungsgrund vor.

Kann der Arbeitgeber Impfungen anordnen?

Der Arbeitgeber ist für die Sicherheit und Gesundheit seiner Arbeitnehmer am Arbeitsplatz verantwortlich (Fürsorgepflicht). Aber auch der Arbeitnehmer ist verpflichtet, auf seine eigene Gesundheit und jene von Personen am Arbeitsplatz (Kollegen, Kunden, Vorgesetzte) zu achten und Ansteckungen mit COVID-19 zu verhindern (Treuepflicht).

Es ist evident, dass von Geimpften weniger Gefahr vor einer Ansteckung mit COVID-19 ausgeht, als von Ungeimpften. Obwohl es keine ausdrückliche gesetzliche Impfpflicht gibt, kann die Anordnung des Arbeitgebers, sich impfen zu lassen, jedenfalls in bestimmten Fällen gerechtfertigt sein. Dies etwa dann, wenn der Gesetzgeber das Betreten der Arbeitsstätte nur jenen erlaubt, die einen negativen COVID-19-Test vorweisen können (z.B. Krankenanstalten, Alten- und Pflegeheime sowie stationäre Wohneinrichtungen der Behindertenhilfe). Voraussetzung für das Anordnen einer Impfung ist selbstverständlich, dass für den Arbeitnehmer eine COVID-19-Impfung verfügbar ist.

Welche Folgen hat es, wenn der Arbeitnehmer eine Impfung verweigert?

Wenn der Arbeitgeber eine Impfung zu Recht anordnet (siehe obenstehende Frage), dann hat die Weigerung des Arbeitnehmers arbeitsrechtliche Folgen bis hin zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses. Vor dem Ergreifen von arbeitsrechtlichen Konsequenzen wäre zu prüfen, ob es allenfalls zulässige Ausnahmen gibt, auf die sich der Arbeitnehmer berufen kann.

Können Bewerber nach ihrem Impfstatus befragt werden?

Handelt es sich beim potenziellen Arbeitgeber um einen Betrieb, für den der Gesetzgeber das Betreten der Arbeitsstätte nur jenen erlaubt, die einen negativen COVID-19-Test vorweisen können (z.B. Krankenanstalten, Alten- und Pflegeheime sowie stationäre Wohnrichtungen der Behindertenhilfe), kann der Arbeitgeber schon aus diesem Grund den Stellenbewerber nach dem Impfstatus fragen.

In allen anderen Betrieben sind im Zusammenhang mit COVID-19 wegen der Anwesenheit eines nicht geimpften Arbeitnehmers andere, erweiterte Schutzmaßnahmen am Arbeitsplatz notwendig und auch einzuhalten (insbesondere Abstandsregeln, Maskentragepflicht, Hygienevorschriften).

Für die Umsetzung der jeweils notwendigen Maßnahmen benötigt der Arbeitgeber Kenntnis über den Impfstatus seiner Arbeitnehmer. Damit ist er auch aus diesen Gründen berechtigt, den Impfstatus des Stellenbewerbers zu erfragen. Geimpfte Mitarbeiter sind nämlich vor einer Ansteckung mit COVID-19 weitestgehend geschützt und weit weniger infektiös als ungeimpfte Mitarbeiter. Daher ist es für Arbeitgeber und Arbeitnehmer wichtig zu wissen, für wen die COVID-19-Schutzmaßnahmen zur Anwendung gelangen und für wen nicht.

Die Frage nach dem Impfstatus ist, im Unterschied zur Frage nach einer Schwangerschaft, erlaubt, weil es um die Abklärung des hochinfektiösen, meldepflichtigen COVID-19-Virus geht, das auch zum Tod führen kann.

Welche Folgen hat es, wenn Bewerber wahrheitswidrig angeben, geimpft zu sein?

Hat die wahrheitswidrige Antwort zur Folge, dass die strengen COVID-19-Schutzmaßnahmen am Arbeitsplatz (insbesondere Abstandsregeln, Maskentragepflicht, Hygienevorschriften) nicht eingehalten wurden, dann hat dies arbeitsrechtliche Folgen, bis hin zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses.

Quelle bzw. weiterführende Informationen finden Sie unter:

https://www.wko.at/service/t/FAQ-Fragen-und-Antworten-Impfen-Arbeitsrecht.html?p=YmVyZWNoGIndW5nPSZvcnQ9JmZ1bms9JmVtYWIsPTQyQmZqNIZDV1A3bFVNRE9NZ2dKV2xpZXhzNWJyWE1xN3RNbk9CNVd1kw+20+-+created%3a+20210520+-+sent%3a+20210520&utm_term=n%2fa

Obige Ausführungen stellen allgemeine Informationen zum Thema des jeweiligen Newsletters dar (Ausführungen ohne Gewähr) und können deshalb ein persönliches Beratungsgespräch keinesfalls ersetzen. Zögern Sie deswegen nicht uns bei Fragen oder Unklarheiten zu kontaktieren! Ihr Team der Steuerberatung Illmer und Partner – Die kompetente Beratung in Landeck.

Stand: 21.05.2021