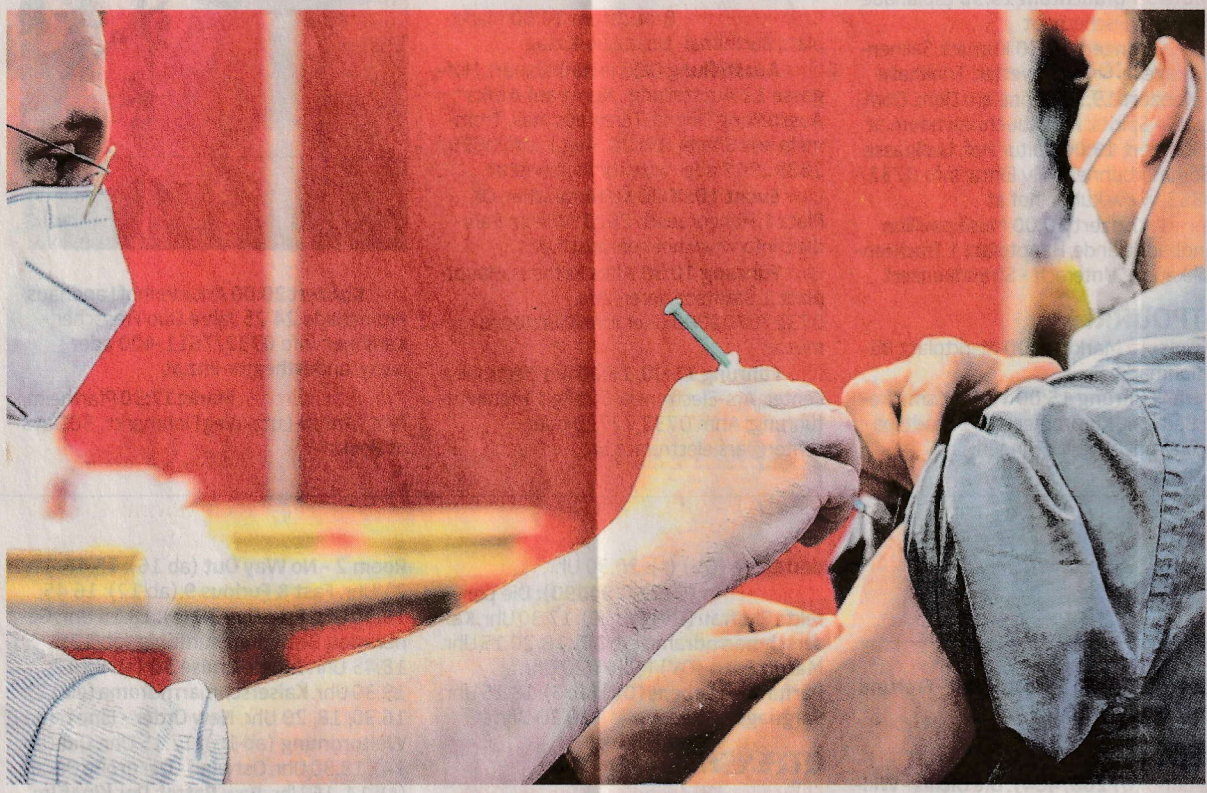
Sag, wie hältst du es mit der Impfung? Was Arbeitgeber fragen dürfen

Ob Gesundheitsdaten im Betrieb erhoben werden dürfen, ist unter Experten umstritten

VON ELISABETH **PRECHTL**

LINZ. Die US-Konzerne Google und Facebook haben sie für ihre Mitarbeiter verhängt, in Italien hat der Gesundheitsstaatssekretär gestern die Einführung einer Corona-Impfpflicht zumindest erwogen. Ob in Österreich ein Arbeitgeber von seinen Mitarbeitern verlangen darf, sich impfen zu lassen, wird kontroversiell diskutiert. Schon an der Frage, ob der Arbeitgeber den Impfstatus erheben darf, scheiden sich die Geister. Ein Überblick über die Rechtslage:



Der Gesetzgeber kann eine Impfpflicht für bestimmte Berufsgruppen erlassen . (vowe, privat)

? Darf ein Arbeitgeber den Impfstatus seiner Mitarbeiter erfragen?

Das ist nicht eindeutig geklärt. „Nach herrschender Ansicht darf der Arbeitgeber das", sagt Johannes Winkler. Der Linzer Anwalt ist Spezialist für Arbeitsrecht. Das Erfassen von Gesundheitsdaten sei ein Eingriff in die Persönlichkeitsrechte. Andererseits habe der Arbeitgeber eine Fürsorgepflicht gegenüber den Mitarbeitern. „Ich muss eine Interessensabwägung vornehmen", sagt Winkler. Diese gäbe den Ausschlag zugunsten des Dienstgebers.

Anders sieht dies Ernst Stummer, Direktorin-Stellvertreter in der Arbeiterkammer Oberösterreich: „Ein Fragerecht ist gesetzlich nicht vorgesehen." Der Schutz der Gesundheitsdaten der Arbeitnehmer würde daher vorgehen.

? Der Mitarbeiter verweigert die Auskunft. Darf ich ihn kündigen?

Schweigt der Mitarbeiter sich über seinen Impfstatus aus, ist das laut Winkler kein Entlassungsgrund. Kündigen kann der Arbeitgeber ohne die Angabe von Gründen. Der betroffene Mitarbeiter hat aber die Möglichkeit, bei Vorliegen entsprechender Gründe die Kündigung vor Gericht anzufechten, etwa aufgrund von Sozialwidrigkeit. Dann muss der Arbeitgeber seine Gründe darlegen und auch beweisen: „Eine Weigerung, sich impfen zu lassen, reicht als Begründung nicht aus", sagt Stummer. Laut Winkler läuft es auf eine Interessenabwägung hinaus.

Bevor eine Kündigung ausgesprochen werde, sollte der Arbeitgeber generell prüfen, ob es die Möglichkeit gibt, den Mitarbeiter anders einzusetzen, etwa im Homeoffice, einem Einzelbüro oder ohne Kontakt mit Kunden, rät Winkler.

„Ein Fragerecht des Arbeitgebers ist gesetzlich nicht vorgesehen. Die Frage ist nicht berechtigt, daher hat der Mitarbeiter keine Auskunftspflicht."

Ernst Stummer, Direktorin-Stellvertreter AKOÖ

„Ein Arbeitgeber kann die Impfung nicht verlangen. Der Gesetzgeber könnte aber eine Impfpflicht für bestimmte Berufsgruppen einführen, wenn es sachlich begründbar ist."

Johannes Winkler, Anwalt

? Kann ein Dienstgeber eine Impfung verlangen?

Nein, derzeit nicht. Anders wäre es, wenn der Gesetzgeber eine Impfpflicht für bestimmte Berufsgruppen, etwa im Gesundheits- bzw. Bildungsbereich, beschließen würde. Wer sich weigere, könne seine Kündigung wohl nicht anfechten. Möglich sei, die gesetzliche Bestimmung beim Verfassungsgerichtshof zu bekämpfen, sagt Winkler.

Ein Sonderfall sind Bundeslehrer im Beamtendienstverhältnis: Möglich sind laut Winkler ein Disziplinarverfahren und, bei hartnäckiger Weigerung, eine Entlassung.

? Was gilt bei der Einstellung neuer Mitarbeiter?

Laut Stummer hat der Arbeitgeber kein besonderes Interesse, den potenziellen Mitarbeiter nach Gesundheitsdaten zu fragen. Laut Winkler darf er fragen. Eine Person, die nicht eingestellt wird, könne gegebenenfalls einen Verstoß gegen das Diskriminierungsverbot geltend machen und Schadenersatz verlangen. Das sei aber nur bei im Gesetz aufgezählten Gründen möglich. Neben dem Geschlecht gehört etwa auch die Weltanschauung dazu: Impfen falle aber nicht darunter.