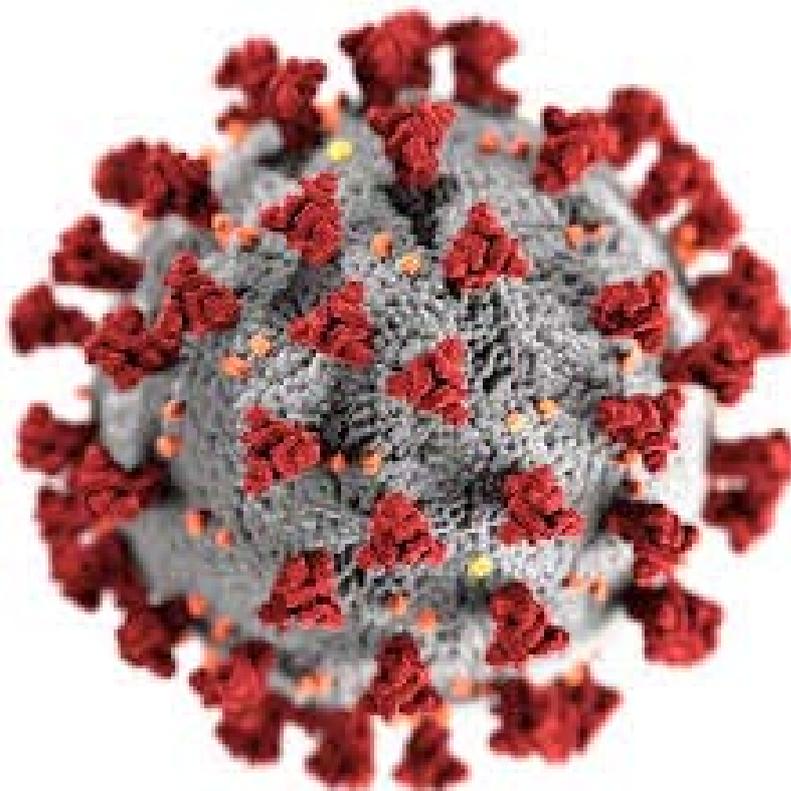


# COVID-19

## Impfung gegen SARS-CoV-2 und arbeitsrechtliche Auswirkungen

Erste rechtliche Annäherung



Stand: 12.1.2021

## Vorbemerkung

Die Beantwortung der arbeitsrechtlichen Fragen rund um Impfungen im Zusammenhang mit der COVID-19-Pandemie gestaltet sich zum gegenwärtigen Zeitpunkt schwierig, weil kaum Literatur und Rechtsprechung zum Thema Impfpflicht und „arbeitsrechtliche Auswirkungen“ vorliegt. Die nachstehenden Ausführungen sind daher zunächst eher als Annäherung an dieses Thema zu verstehen. Eine rechtsverbindliche Auskunft können wir zum gegenwärtigen Zeitpunkt nicht geben, schon gar nicht können wir als Sozialwirtschaft Österreich eine Haftung für die Aussagen übernehmen. Zudem ist das Thema so komplex, dass die Ausführungen keinen Anspruch auf Vollständigkeit erheben können.

Trotzdem halten wir es für sinnvoll, sich der Frage rechtlich anzunähern, weil wir damit rechnen, dass sich in den nächsten Wochen zahlreiche arbeitsrechtliche Fragestellungen im Zusammenhang mit diesem Thema ergeben werden.

Zusätzliche Schwierigkeiten in der rechtlichen Beurteilung bereitet derzeit auch der Umstand, dass es zur SARS-CoV-2-Impfung noch wenig gesicherte Informationen gibt. So ist die Frage, ob nach einer Impfung weiterhin eine Übertragbarkeit gegeben ist, noch nicht abschließend geklärt. Gerade diese Frage ist aber für die Beurteilung der arbeitsrechtlichen Konsequenzen maßgeblich. Bei den nachstehenden Ausführungen wird davon ausgegangen, dass die Impfung auch vor einer Übertragung des Virus schützt.

## A. Freiwilligkeit der Impfungen und mögliche arbeitsrechtliche Ableitungen

### 1. Müssen BewerberInnen Fragen nach einer erhaltenen COVID-19-Impfung beantworten?

Grundsätzlich besteht kein allgemeines Fragerecht des Arbeitgebers zum Gesundheitszustand der BewerberInnen. Daher müssen StellenbewerberInnen prinzipiell auch keine Fragen zum Gesundheitszustand beantworten oder Auskünfte zu bestehenden oder „überstandenen“ Krankheiten geben. Nur wenn Informationen über den Gesundheitszustand für die Feststellung der Eignung für die angestrebte Tätigkeit erforderlich sind, dann müssen diese Fragen wahrheitsgemäß beantwortet werden. Auch Fragen betreffend des Vorliegens einer ansteckenden oder leicht übertragbaren Krankheit sind zulässig, zumal das Vorliegen einer ansteckenden Krankheit auch einen Entlassungsgrund bei ArbeiterInnen (§ 82 lit h GewO) darstellt.<sup>1</sup>

Medizinische Eignungsaussagen können für die Beurteilung der Einweisung auf einen Arbeitsplatz maßgeblich sein. So trifft den Arbeitgeber im Rahmen der Fürsorgepflicht die allgemeine Pflicht zum Schutz von Leben und Gesundheit des/der ArbeitnehmerIn (§ 1157 Abs 1 ABGB), nach § 6 Abs 1 ASchG hat der Arbeitgeber „bei der Übertragung von Aufgaben an Arbeitnehmer deren Eignung in Bezug auf Sicherheit und Gesundheit zu berücksichtigen“. Nach § 6 Abs 3 ASchG treffen den Arbeitgeber darüber hinaus Fürsorgepflichten gegenüber anderen ArbeitnehmerInnen und Schutzpflichten gegenüber sonstigen Vertragspartnern. Auch ist dem Arbeitgeber zum Schutz seiner Vermögensrechte das Recht zu gewähren, mit bestimmten Tätigkeiten nur ArbeitnehmerInnen zu betrauen, die die gesundheitlichen Voraussetzungen dafür aufweisen.<sup>2</sup>

Eine Ausnahme besteht daher, wenn eine Gefahr für Leben und Gesundheit anderer im Betrieb besteht. Ist aufgrund der in Aussicht genommenen Tätigkeit von einem erhöhten Ansteckungsrisiko für andere ArbeitnehmerInnen oder KlientInnen auszugehen, so rechtfertigt das ein Fragerecht des Arbeitgebers bezüglich des Gesundheitszustandes des/der BewerberIn. Außerdem wird in diesem Fall der/die BewerberIn

---

<sup>1</sup> Sabara, Heikle Fragen im Bewerbungsgespräch: Antwortpflicht des Arbeitnehmers?, ARD 6400/5/2014 (6)

<sup>2</sup> Greifeneder/Hofer in Reissner/Neumayr, ZellHB AV-Klauseln<sup>2</sup> Besonderer Teil, 59. Klausel, Rz 59.34

verpflichtet sein, diese Fragen wahrheitsgemäß zu beantworten.<sup>3</sup>

Unserer Ansicht nach wird jedenfalls in jenen Tätigkeitsbereichen, in denen aufgrund des Fehlens anderer Schutzvorkehrungen eine erhöhte Ansteckungsgefahr für die ArbeitnehmerInnen sowie die KlientInnen besteht, von einer Auskunftspflicht der BewerberInnen hinsichtlich einer erhaltenen SARS-CoV-2-Impfung auszugehen sein. Auf jeden Fall dann, wenn die Impfung auch vor einer Übertragung des Virus schützt. Ob es eine generelle Auskunftspflicht gibt, lässt sich zum derzeitigen Zeitpunkt aufgrund mangelnder Judikatur noch nicht sagen.

Ist eine Auskunftspflicht aufgrund möglicher Gefährdung von KlientInnen anzunehmen, so kann der Arbeitgeber auch BewerberInnen ablehnen, die eine Auskunft über eine erhaltene Impfung ablehnen.

## **2. Kann der Arbeitgeber MitarbeiterInnen anweisen, sich impfen zu lassen? Und können MitarbeiterInnen eine angebotene Impfung ablehnen?**

Vorauszuschicken ist, dass Impfungen einen Eingriff in verfassungsgesetzlich garantierte Persönlichkeitsrechte und in die körperliche Integrität darstellen und es daher einer verfassungskonformen Rechtsgrundlage bedarf, um diese allgemein anzuordnen. Bei entsprechender Gefährdungsprognose kann aber eine Impfpflicht und ein damit einhergehender Eingriff in das Recht auf Privatleben durchaus zum Schutz der Gesundheit iSd Art 8 Abs 2 EMRK gerechtfertigt sein. Ein derartiger Eingriff müsste verhältnismäßig sein. In Österreich gibt es keine allgemeine Impfpflicht. Eine Impfpflicht gegen Masern wird seit Jahren diskutiert, wurde aber bis dato nicht umgesetzt.<sup>4</sup>

Das ArbeitnehmerInnenschutzgesetz verpflichtet den Arbeitgeber aufgrund der Fürsorgepflicht gegenüber den ArbeitnehmerInnen, die für die Sicherheit und Gesundheit der ArbeitnehmerInnen bestehenden Gefahren zu evaluieren und zu beurteilen. Dies umfasst auch die Beurteilung, ob ein durch die Arbeitsumgebung bedingtes Risiko einer Infektionskrankheit besteht.<sup>5</sup>

Das Arbeitsinspektorat weist darauf hin, dass bestimmte berufliche Tätigkeiten mit einer besonderen Gefahrenexposition verbunden sein können und für ArbeitnehmerInnen dabei ein arbeitsbedingtes Risiko entstehe. Genannt sind beispielsweise Infektionskrankheiten im Gesundheits- und Pflegebereich sowie in der Kinderbetreuung. Primär sind die Arbeitsbedingungen so zu verbessern, dass die Infektionsgefahr ausgeschlossen ist. Ist dies nicht möglich, hat der Arbeitgeber eine Impfung anzubieten. ArbeitnehmerInnen können aber nicht gezwungen werden, sich der Impfung zu unterziehen. Verweigert ein/e ArbeitnehmerIn die Impfung, so darf er/sie nicht mehr mit der vorgesehenen Tätigkeit weiterbeschäftigt werden. Der Vollständigkeit halber ist darauf zu verweisen, dass von arbeitsbedingt erforderlichen Impfungen nach ASchG gegebenenfalls normierte Impfverpflichtungen aus Bundes- oder Landesgesetzen zu unterscheiden sind.<sup>6</sup>

Zu klären ist daher, ob es Bereiche gibt, in denen ohne gesetzliche Impfpflicht der Arbeitgeber seinen MitarbeiterInnen eine Impfung vorschreiben kann. Dies wäre nur möglich, wenn die Interessen des Arbeitgebers schwerer wiegen als jene des/der ArbeitnehmerIn und daher die Interessensabwägung zu

---

<sup>3</sup> Schreiben des Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz bezüglich einer Impfpflicht gegen Masern bei KindergartenpädagogInnen und LehrerInnen  
[https://www.verwaltung.steiermark.at/cms/dokumente/12743171\\_152722561/e1d07a03/Masern\\_Fragerecht\\_Impfung.pdf](https://www.verwaltung.steiermark.at/cms/dokumente/12743171_152722561/e1d07a03/Masern_Fragerecht_Impfung.pdf)

<sup>4</sup> *Wünsch-Brandner/Grandl-Eder*, Gesetzlich verpflichtende Impfungen für das Personal in Krankenanstalten, JMG 2019, 81 sowie *Kopetzki*, Impfpflicht und Verfassung, RdM 2017/42

<sup>5</sup> *Wünsch-Brandner/Grandl-Eder*, Gesetzlich verpflichtende Impfungen für das Personal in Krankenanstalten, JMG 2019, 85

<sup>6</sup> Arbeitsinspektorat, Gesundheit im Betrieb  
[https://www.arbeitsinspektion.gv.at/Gesundheit\\_im\\_Betrieb/Gesundheit\\_im\\_Betrieb/Gesundheit\\_im\\_Betrieb.html](https://www.arbeitsinspektion.gv.at/Gesundheit_im_Betrieb/Gesundheit_im_Betrieb/Gesundheit_im_Betrieb.html)

Gunsten des Arbeitgebers ausgehen würde. Es ist eine umfassende objektive Interessensabwägung zwischen den Persönlichkeitsrechten des/der ArbeitnehmerIn sowie den Interessen des Arbeitgebers vorzunehmen. Den Interessen des Arbeitgebers wird dann der Vorzug zu geben sein, wenn eine gesundheitliche Einschränkung des/der ArbeitnehmerIn in Verbindung mit der konkreten Tätigkeit eine Gefahr für die körperliche Unversehrtheit anderer Personen, insbesondere anderer ArbeitnehmerInnen und KlientInnen darstellen würde.<sup>7</sup>

Dies bedeutet, es kann Bereiche geben, in denen der Arbeitgeber MitarbeiterInnen nur einsetzen kann, wenn diese geimpft sind, weil andere Schutzmaßnahmen nicht ausreichen. In diesem Fall ist der Arbeitgeber verpflichtet, eine Impfung anzubieten. ArbeitnehmerInnen können aber nicht zu einer Impfung gezwungen werden. Verweigern ArbeitnehmerInnen die Impfung drohen allerdings arbeitsrechtliche Konsequenzen (siehe Punkt 4).

### **3. Müssen MitarbeiterInnen den Arbeitgeber über eine Impfung informieren bzw die Frage nach einer erhaltenen Impfung beantworten?**

Grundsätzlich müssen MitarbeiterInnen keine Auskunft über ihren Gesundheitszustand geben. Dazu gehören auch Fragen über den Impfstatus. In bestimmten Bereichen kann aber aufgrund der Fürsorge- und Treuepflicht eine Auskunftspflicht an den Arbeitgeber bestehen.<sup>8</sup>

So hat das Gesundheitsministerium beispielsweise für KindergartenpädagogInnen in Bezug auf eine Masernimpfung die Meinung vertreten, dass der Arbeitgeber von bereits eingestelltem Personal einen Impfnachweis bzw Impfstatus verlangen darf. Begründet wurde dies damit, dass diese Auskunftspflicht der ArbeitnehmerInnen insbesondere in jenen Bereichen anzunehmen sei, in denen ein erhöhtes Ansteckungsrisiko für andere ArbeitnehmerInnen oder KlientInnen besteht.<sup>9</sup>

Unserer Ansicht nach kann dies auf alle körpernahen Tätigkeiten, bei denen zweifelsfrei von einer erhöhten Ansteckungsgefahr für ArbeitnehmerInnen und KlientInnen, auch weil oftmals KlientInnen Schutzmaßnahmen (bspw. die Abstandsregelungen aufgrund ihrer psychischen oder physischen Verfassung) nicht einhalten können, umgelegt werden, weshalb in diesen Bereichen von einer Auskunftspflicht seitens der MitarbeiterInnen auszugehen ist.

### **4. Was ist die arbeitsrechtliche Konsequenz, wenn MitarbeiterInnen eine Impfung verweigern?**

Die Beantwortung dieser Frage hängt davon ab, ob MitarbeiterInnen in einem Bereich tätig sind, in dem vom Arbeitgeber eine Impfung vorgeschrieben werden kann.

Der Fürsorgepflicht sowie den ArbeitnehmerInnen-Schutzvorschriften entspringt die Verpflichtung des Arbeitgebers für die Einhaltung der Arbeitnehmerschutzvorschriften zu sorgen und die zum Schutz des Lebens, der Gesundheit und der Sittlichkeit erforderlichen Maßnahmen zu treffen. Dies beinhaltet auch Maßnahmen zur Verhütung arbeitsbedingter Gefahren, eine geeignete Organisation und die erforderlichen Mittel bereit zu

---

<sup>7</sup> Greifeneder/Hofer in Reissner/Neumayr, ZelliHB AV-Klauseln<sup>2</sup> Besonderer Teil, 59. Klausel, Rz 59.34

<sup>8</sup> Masern bei KindergartenpädagogInnen und LehrerInnen

[https://www.verwaltung.steiermark.at/cms/dokumente/12743171\\_152722561/e1d07a03/Masern\\_Fragerecht\\_Impfung.pdf](https://www.verwaltung.steiermark.at/cms/dokumente/12743171_152722561/e1d07a03/Masern_Fragerecht_Impfung.pdf)

<sup>9</sup> Schreiben des Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz bezüglich einer Impfpflicht gegen Masern bei KindergartenpädagogInnen und LehrerInnen

[https://www.verwaltung.steiermark.at/cms/dokumente/12743171\\_152722561/e1d07a03/Masern\\_Fragerecht\\_Impfung.pdf](https://www.verwaltung.steiermark.at/cms/dokumente/12743171_152722561/e1d07a03/Masern_Fragerecht_Impfung.pdf)

stellen.<sup>10</sup> Wie unter Pkt 2 ausgeführt, hat der Arbeitgeber eine Impfung anzubieten, wenn eine berufliche Tätigkeit mit einer besonderen Gefahrenexposition verbunden ist. Auch aus der Fürsorgepflicht gegenüber allen ArbeitnehmerInnen und seiner Verantwortung für seine KlientInnen ist abzuleiten, dass bei erhöhter Ansteckungsgefahr eine Impfung angeboten werden muss bzw vorgeschrieben werden kann.

Zu unterscheiden ist daher unserer Ansicht nach, ob der/die MitarbeiterIn in einem Bereich eingesetzt wird, in dem eine Impfung aufgrund des erhöhten Ansteckungsrisikos für andere ArbeitnehmerInnen und KlientInnen aufgrund der Fürsorgepflicht bzw aus Haftungsgründen unumgänglich ist oder ob es sich um einen anderen Bereich mit geringerem Ansteckungsrisiko handelt.

Je nachdem, ob nun der/die ArbeitnehmerIn in einem Bereich mit erhöhtem Ansteckungsrisiko und damit unumgänglicher Impfung, eingesetzt wird oder nicht, ergeben sich unterschiedliche arbeitsrechtliche Konsequenzen:

- Handelt es sich um einen Bereich, in dem die ArbeitnehmerInnen keinen oder wenig KlientInnen-Kontakt haben und auch den Mindestabstand einhalten können bzw sonstige Schutzmaßnahmen bestehen, gehen wir davon aus, dass ArbeitnehmerInnen nicht verpflichtet werden können, sich impfen zu lassen. Eine Weigerung der ArbeitnehmerInnen sich impfen zu lassen, würde in diesem Fall uAn zu keinen arbeitsrechtlichen Konsequenzen führen.
- Handelt es sich um einen Bereich, in dem aufgrund des erhöhten Ansteckungsrisikos eine Impfung unumgänglich ist, kann eine Impfung vom Arbeitgeber vorgegeben werden. Die ArbeitnehmerInnen können aber nicht gezwungen werden, diese in Anspruch nehmen, allerdings hat in diesem Fall eine Verweigerung der Impfung arbeitsrechtliche Konsequenzen.

Die **arbeitsrechtlichen Konsequenzen** in einem Bereich mit erhöhtem Ansteckungsrisiko im Detail:

#### **a. Ablehnung der Impfung**

Kann der/die ArbeitnehmerIn mangels Impfung nicht mehr in der bisherigen Tätigkeit eingesetzt werden, muss der Arbeitgeber aufgrund seiner arbeitsrechtlichen Fürsorgepflicht dem/der Arbeitnehmer/in im Rahmen des Arbeitsvertrages eine andere geeignete Tätigkeit zuweisen. Lehnt der/die ArbeitnehmerIn die Impfung ab, kann die Zuweisung der Tätigkeit auch mittels Weisung und somit ohne Zustimmung des/der ArbeitnehmerIn erfolgen (die Zustimmung des Betriebsrates ist bei einer verschlechternden Versetzung aber jedenfalls erforderlich). So auch das Zentral-Arbeitsinspektorat zur Frage einer Impfpflicht gegen Masern für KindergartenpädagogInnen.<sup>11</sup>

#### **b. Beharrliche Verweigerung einer Impfung**

Weigert sich der/die ArbeitnehmerIn beharrlich sich impfen zu lassen und ist im Rahmen des Arbeitsvertrages keine Versetzung oder anderweitige Verwendung möglich, kann es zu einer vertragsändernden Versetzung kommen. Dabei ist allerdings die Zustimmung des/der ArbeitnehmerIn erforderlich. Möglich wäre auch eine Änderungskündigung (Auflösung des Dienstverhältnisses und Vereinbarung einer anderen Tätigkeit) oder eine „normale“ Kündigung.<sup>12</sup>

---

<sup>10</sup> Mosler in Neumayr/Reissner, ZellKomm<sup>3</sup> § 18 AngG, Rz 27

<sup>11</sup> Bundesministerium für Gesundheit, Impfungen für Erwachsene im erwerbsfähigen Alter, S. 13  
[http://www.oeginfekt.at/download/impfungen\\_fuer\\_erwerbsfaehige.pdf](http://www.oeginfekt.at/download/impfungen_fuer_erwerbsfaehige.pdf)

<sup>12</sup> Schreiben des Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz bezüglich einer Impfpflicht gegen Masern bei KindergartenpädagogInnen und LehrerInnen  
[https://www.verwaltung.steiermark.at/cms/dokumente/12743171\\_152722561/e1d07a03/Masern\\_Fragerecht\\_Impfung.pdf](https://www.verwaltung.steiermark.at/cms/dokumente/12743171_152722561/e1d07a03/Masern_Fragerecht_Impfung.pdf)

### c. Kündigung

Bei beharrlicher Verweigerung der Impfung ist auch eine Kündigung zulässig. Grundsätzlich ist für eine Kündigung kein Grund erforderlich, einzuhalten sind aber Kündigungsfrist und -termin. Zu beachten gilt es den für bestimmte Personengruppen vorgesehenen besonderen Kündigungsschutz. Verpönt sind nur Fälle von Diskriminierung und ab einer bestimmten Betriebsgröße sozialwidrige Kündigungen, in diesem Fall könnte die Kündigung angefochten werden.<sup>13</sup>

### d. Entlassung

Ist der/die ArbeitnehmerIn aufgrund der fehlenden Impfung auf Dauer nicht in der Lage die vereinbarten Dienste zu erbringen, so kann dies unter Umständen zu einer Entlassung wegen Dienstunfähigkeit führen.<sup>14</sup>

Eine Dienstunfähigkeit liegt vor, wenn dem/der ArbeitnehmerIn zur Verrichtung der Arbeit, die notwendigen Voraussetzungen fehlen. Diese können geistiger, körperlicher oder rechtlicher Natur sein. Die Dienstunfähigkeit muss dauernd vorliegen, damit eine Entlassung gerechtfertigt ist. Dauernd ist eine Dienstunfähigkeit, wenn diese nicht bloß kurzfristig und vorübergehend vorliegt, sondern von so langer Dauer ist, dass dem Arbeitgeber eine Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses nicht zugemutet werden kann. Die Bewertung hat anhand der Umstände des Einzelfalles zu erfolgen. Es handelt sich um einen verschuldensunabhängigen Entlassungsgrund.<sup>15</sup>

Eine Entlassung erfordert jedenfalls eine sachliche Begründung, warum der/die MitarbeiterIn wegen fehlender Impfung dienstunfähig ist oder anders gesagt, warum gerade für die Tätigkeit des/der MitarbeiterIn eine Impfung unumgänglich ist.

Beantworten ArbeitnehmerInnen zulässige Fragen nach dem Vorliegen einer Impfung falsch, so kann auch eine Entlassung wegen Vertrauensunwürdigkeit ausgesprochen werden.<sup>16</sup>

Hinzuweisen ist darauf, dass diese Ausführungen auf der Annahme beruhen, dass die Impfung auch vor der Übertragung schützt. Wäre dies nicht der Fall, käme wohl nur eine „normale“ Kündigung in Frage, weil in diesem Fall wohl keine Dienstunfähigkeit vorliegen würde.

Im Rahmen der zuletzt erörterten arbeitsrechtlichen Konsequenzen (Kündigung und Entlassung) muss auch darauf hingewiesen werden, dass betroffene ArbeitnehmerInnen eine Kündigungs- bzw. Entlassungsanfechtung beim zuständigen Arbeits- und Sozialgericht einbringen können. Eine solche gerichtliche Überprüfung der Rechtmäßigkeit einer Kündigung/Entlassung steht dem/der ArbeitnehmerIn grundsätzlich zu. Wie ein solches Verfahren im Falle einer beharrlichen Impfweigerung ausgehen würde, kann aus heutiger Sicht nicht beurteilt werden. Sicher ist, dass ein solches Verfahren in Fachkreisen wie in den Medien Aufmerksamkeit wecken würde.

---

<sup>13</sup> Mazal/Risak in Mazal/Risak (Hrsg), Das Arbeitsrecht - System und Praxiskommentar (35. Lfg 2020) Die Kündigung Rz 50ff

<sup>14</sup> Bundesministerium für Gesundheit, Impfungen für Erwachsene im erwerbsfähigen Alter, S. 13

[http://www.oeginfekt.at/download/impfungen\\_fuer\\_erwerbsfaehige.pdf](http://www.oeginfekt.at/download/impfungen_fuer_erwerbsfaehige.pdf)

<sup>15</sup> Vinzenz, Entlassung Angestellte – Dienstunfähigkeit (Stand 04.9.2020, Lexis Briefings in lexis360.at)

<sup>16</sup> Bundesministerium für Gesundheit, Impfungen für Erwachsene im erwerbsfähigen Alter, S. 13

[http://www.oeginfekt.at/download/impfungen\\_fuer\\_erwerbsfaehige.pdf](http://www.oeginfekt.at/download/impfungen_fuer_erwerbsfaehige.pdf)

## B. Verpflichtende Impfung für die MitarbeiterInnen unserer Branche, welche arbeitsrechtlichen Implikationen ergeben sich daraus?

Da es sich bei einer allgemeinen Impfpflicht um einen schwerwiegenden Grundrechtseingriff handelt, kann diese nur mittels verfassungskonformer gesetzlicher Rechtsgrundlage eingeführt werden. Die Homepage des Sozialministeriums verrät aber, dass es lt. RegierungsvertreterInnen keine allgemeine Impfpflicht geben soll.<sup>17</sup> Zu einer vom Arbeitgeber vorgegebenen „Impfpflicht“ kann auf die obigen Ausführungen verwiesen werden.

Gäbe es eine verpflichtende Impfung für MitarbeiterInnen in unserer Branche, würde eine Impfweigerung zu einer „Dienstunfähigkeit“ führen, die mit einer Entlassung bedroht wäre. Die arbeitsrechtlichen Konsequenzen wären grundsätzlich dieselben wie zuvor unter Pkt. A.4. ausgeführt. Anzumerken ist in diesem Zusammenhang jedoch, dass bei Bestehen einer Impfpflicht für MitarbeiterInnen spezieller Branchen (z.B. für Personal in Gesundheits- und Pflegeeinrichtungen oder für Lehrpersonal) die Erfolgsaussichten für die Arbeitgeber bei Anfechtungen von Kündigungen und/oder Entlassungen wesentlich besser ausfallen würden.

### Conclusio

Eine rechtlich haltbare und zuverlässige Lösung der Fragen zur Impfung von MitarbeiterInnen kann nur auf Basis einer gesetzlich geregelten Impfpflicht erfolgen. Die Herleitung aus anderen Grundlagen (Dienstvertrag, Treuepflicht des/r ArbeitnehmerIn, Fürsorgepflicht des Arbeitgebers gegenüber allen Beteiligten) ist nicht jene starke Basis, die dieses umstrittene Thema für die Umsetzung in der Praxis benötigt – arbeitsrechtliche Konsequenzen ohne expliziter Impfpflicht bleiben derzeit mit großer Unsicherheit behaftet. Ob solche Regelungen einer Impfpflicht für spezielle Berufsgruppen erlassen werden, bleibt allerdings noch abzuwarten. Des Weiteren hängt Vieles davon ab, welche Wirkung die Impfung letztlich zeigen wird, auch das bleibt abzuwarten.

Wir hoffen mit dieser Unterlage behilflich zu sein, weisen aber ausdrücklich darauf hin, dass es sich hierbei lediglich um die Rechtsmeinung der Sozialwirtschaft Österreich handelt und wir dafür keinerlei Haftung übernehmen können. Eine endgültige Klärung kann nur durch den Gesetzgeber oder die zuständigen Gerichte erfolgen.

Mag.a Yvonne Hochsteiner, LL.M. und Dr.in Bettina Schabel

*Rechtsreferentinnen*

Mag. Walter Marschitz, BA

*Geschäftsführer*

#### Impressum

Sozialwirtschaft Österreich - Verband der österreichischen Sozial- und Gesundheitsunternehmen  
Apollogasse 4/8, 1070 Wien; Telefon: 01/353 44 80, Mail: [office@swoe.at](mailto:office@swoe.at), Website: [www.swoe.at](http://www.swoe.at)  
Redaktion: Bettina Schabel, Yvonne Hochsteiner, Walter Marschitz

---

<sup>17</sup> <https://www.sozialministerium.at/Corona-Schutzimpfung/Corona-Schutzimpfung---Haeufig-gestellte-Fragen.html>