



## Kolumne von Mag. Nevena M. Shotekova-Zöchling

*Rechtsanwältin – spezialisiert auf Unternehmensrecht,*

*Vertragsrecht und Gesellschaftsrecht*

E-Mail: [shotekova@advokat-wien.at](mailto:shotekova@advokat-wien.at), [www.robathin.at](http://www.robathin.at)

# Verpflichtung zur Impfung?

Die Covid-19-Pandemie hält uns trotz der Öffnungsschritte weiter in ihrem Griff. Die nun zur Verfügung stehenden Impfungen und die Impfbereitschaft der Gesellschaft stehen in einem Spannungsverhältnis zueinander, sodass sich aus rechtlicher Sicht zahlreiche Fragen insbesondere dahingehend stellen, ob es eine Verpflichtung zur Impfung geben könnte.

Im Arbeitsrecht muss generell festgehalten werden, dass derzeit keine gesetzliche Impfpflicht besteht. Eine Verpflichtung zur Vornahme einer Impfung würde grundsätzlich ein Eingriff in die körperliche Unversehrtheit eines Menschen bedeuten und bedürfte sohin einer Verfassungsregelung. Der Arbeitnehmer darf aus heutiger Sicht eine Impfung ablehnen.

Davon zu unterscheiden ist die Frage nach der Offenlegung des Impfstatus eines Arbeitnehmers: besonders in sensiblen Bereichen, in denen der Arbeitgeber zur Wahrung der Gesundheit seiner Patienten bzw. seiner Kunden verpflichtet ist – da wird der Arbeitnehmer im Rahmen seiner Treuepflichten gegenüber dem Arbeitgeber seinen Impfstatus offenlegen müssen, wenn ansonsten eine Gefahr für die Gesundheit der Patienten bzw. Kunden bestünde. Im Falle der Verweigerung obliegt es dann dem Arbeitgeber zu entscheiden, wie er weiter vorgeht – also, ob er die Verweigerung der Auskunft akzeptiert oder aber im Sinne seiner Verpflichtung zur Wahrung der Interessen seiner Patienten bzw. Kunden das Arbeitsverhältnis unter Einhaltung der Kündigungsfrist beendet.

Gleiches gilt auch für die Ablehnung der Impfung: obwohl derzeit keine gesetzliche Verpflichtung dazu besteht, muss der Arbeitgeber entscheiden, ob ihn selbst eine Verpflichtung zur Wahrung der gesundheitlichen Interessen seiner Patienten und Kunden trifft, und wie er dann im Falle der Ablehnung durch seinen Arbeitnehmer vorgeht. In Bereichen, in denen kein Kündigungsschutz besteht, kann ein Arbeitgeber jederzeit die Kündigung – wohl unter Einhaltung der Kündigungsfrist – aussprechen. Ein wichtiger Grund, der zur Beendigung mit sofortiger Wirkung berechtigen würde, ist eher nicht anzunehmen.

Seitens des Arbeitgebers wäre auch eine Versetzung des betroffenen Arbeitnehmers denkbar. Hier muss gleichfalls unterschieden werden, ob den Arbeitgeber Schutzpflichten gegenüber seinen Patienten bzw. Kunden treffen – ist das der Fall, wird er wohl den Arbeitnehmer im Falle der Ablehnung einer Impfung versetzen dürfen. Sollte hingegen keine besondere derartige Verpflichtung des Arbeitgebers bestehen, hängt die Versetzung des Arbeitnehmers wie üblich von den Regelungen im Dienstvertrag ab.

Im privatrechtlichen Bereich stellt sich die Frage, ob Unternehmer den Zugang zu ihren Einrichtungen wie Konzerthallen, Sportstätten oder Fitnessstudios nur geimpften Personen gewähren dürfen. Da derzeit keinerlei Rechtsprechung bzw. eine spezielle Gesetzesgrundlage dazu existiert, wird wohl vom Grundsatz der Privatautonomie auszugehen sein, wonach Unternehmen selbst die Grundlagen festlegen, wem sie ihre Dienstleistungen anbieten wollen.

Es wäre daher eine dahingehende gesetzliche Regelung zu begrüßen, da spätestens ab dem Herbst zu erwarten ist, dass sowohl so mancher Arbeitgeber als auch diverse Dienstleister auf die Vorlage eines Impfnachweises bestehen werden.