



Sehr geehrte Damen und Herren,

Demnächst wird nach kontroversieller Diskussion das Bundesgesetz über die Pflicht zur Impfung gegen COVID-19 (COVID-19-Impfpflichtgesetz - COVID-19-IG) in Kraft treten. Ziel des Impfpflichtgesetzes ist der Schutz der öffentlichen Gesundheit, insbesondere soll eine Überlastung von Krankenanstalten verhindert werden. Dieses Ziel soll mit einer Steigerung der Durchimpfungsrate zur Verhinderung der Verbreitung von COVID-19 erreicht werden.

Das Impfpflichtgesetz sieht keine korrespondierenden arbeitsrechtlichen Regelungen vor. Ein Verstoß gegen das Impfpflichtgesetz führt nicht automatisch zu einem Verstoß gegen Dienstpflichten.

Für den Zeitraum vom 31. Jänner 2022 bis 27. Februar 2022 sieht derzeit die 4. COVID-19-MV folgende Regelung für den Arbeitsplatz vor:

- Es gilt weiterhin – unabhängig vom Inkrafttreten des Impfpflichtgesetzes – die 3G-Regel am Arbeitsplatz. Diese ist vom Arbeitgeber zu kontrollieren.
- Die berufliche Tätigkeit soll vorzugsweise außerhalb der Arbeitsstätte erfolgen, sofern dies möglich ist und Arbeitgeber und Arbeitnehmer über die Arbeitsverrichtung außerhalb der Arbeitsstätte ein Einvernehmen finden.
- Sofern ein physischer Kontakt zu anderen Personen nicht ausgeschlossen werden kann oder das Infektionsrisiko nicht durch sonstige geeignete Schutzmaßnahmen minimiert werden kann, ist derzeit das Tragen einer Maske vorgeschrieben.

- Der Inhaber eines Arbeitsortes mit mehr als 51 Arbeitnehmern hat einen COVID-19-Beauftragten zu bestellen und ein COVID-19-Präventionskonzept auszuarbeiten und umzusetzen.

Neben dieser öffentlich-rechtlichen Rechtslage hat der Arbeitgeber die Möglichkeit, im Rahmen seines betrieblichen Sicherheitskonzepts strengere Maßnahmen zu anzuordnen.

Zur Erreichung einer möglichst hohen Durchimpfung der Belegschaft kann bei Neueinstellungen bereits im Bewerbungsgespräch nach dem Impfstatus eines Bewerbers gefragt werden. Die Frage ist wahrheitsgemäß zu beantworten. Auch im aufrechten Dienstverhältnis kann unseres Erachtens die Vornahme einer Schutzimpfung binnen einer angemessenen Frist rechtswirksam vereinbart werden.

Eine Arbeitgeberkündigung, die aufgrund der Ablehnung einer Impfung durch den Arbeitnehmer ausgesprochen wird, ist – sofern ein berechtigtes betriebliches Interesse gegeben ist, weil der betroffene Mitarbeiter mit anderen Mitarbeitern, Geschäftspartnern oder Kunden des Arbeitgebers regelmäßig in physischem Kontakt steht – nicht sittenwidrig. Im einem Kündigungsanfechtungsverfahren wird sich der Arbeitgeber auf einen in der Person des Arbeitnehmers gelegenen Kündigungsgrund, der die betrieblichen Interessen nachteilig berührt, berufen können.

Zu beachten ist allerdings, dass der Arbeitgeber – ungeachtet einer gesetzlichen Impfpflicht – die Vornahme einer Impfung nicht einseitig anordnen kann.

Sollten Sie noch Fragen haben, unterstützen wir Sie gerne!



**Dr. Helmut Engelbrecht**  
[h.engelbrecht@arbeitsrecht-wien.co.at](mailto:h.engelbrecht@arbeitsrecht-wien.co.at)



**Mag. Maria Schedle**  
[m.schedle@arbeitsrecht-wien.co.at](mailto:m.schedle@arbeitsrecht-wien.co.at)



**Mag. Alexander Noga**  
[office@arbeitsrecht-wien.co.at](mailto:office@arbeitsrecht-wien.co.at)



**Dr. Linda Kreil**  
[office@arbeitsrecht-wien.co.at](mailto:office@arbeitsrecht-wien.co.at)