



AUSSERHOFER & PARTNER

THEMEN AUF DEN PUNKT GEBRACHT

Recht & Privacy

Arbeitgeber und COVID-Impfungen: Zwang und Möglichkeiten 2

Die Inhalte dieses Rundschreibens dienen ausschließlich informativen Zwecken und stellen keine Steuer- und Rechtsberatung dar

Ausserhofer & Partner GmbH Freiberuflergesellschaft | Nordring 25 | I-39031 Bruneck | www.ausserhofer.info
kanzlei@ausserhofer.info | Tel. +39 0474 572300 | Fax +39 0474 572399



ARBEITGEBER UND COVID-IMPFUNGEN: ZWANG UND MÖGLICHKEITEN

Der „Garante della Privacy“ hat kürzlich ein sehr aktuelles Thema, nämlich jenes der Impfungen der Angestellten, behandelt und dabei folgende Fragestellungen beantwortet.

Darf der Arbeitgeber von seinen Angestellten eine Bestätigung über die erfolgte Impfung verlangen?

Nein. Es ist dem Arbeitgeber, auf Basis der derzeit gültigen Gesetzeslage, nicht möglich vom Arbeitnehmer Informationen über dessen Impfstatus zu verlangen, und/oder von diesem eine Bestätigung über die erfolgte COVID-Impfung zu fordern oder zu erhalten.

Darf der Arbeitgeber vom zuständige Arzt Informationen über die erfolgte Impfung der Arbeitnehmer verlangen?

Nein. Ausschließlich der zuständige Arzt darf die entsprechenden Gesundheitsdaten der Arbeiter verwahren und diese nicht an den Arbeitgeber weitergeben. Der Arbeitgeber darf hingegen vom Amtsarzt nur dessen Einschätzung über die Eignung zur Durchführung der jeweiligen Arbeit des Arbeitnehmers und eventuelle damit verbundene empfohlene Vorkehrungen erfahren, nicht aber Informationen über die erfolgte oder nicht-erfolgte Impfung.

Darf die Anti-Covid-19 Impfung vom Arbeitgeber als Voraussetzung für das Betreten des Arbeitsplatzes oder zur Ausführung bestimmter Tätigkeiten verlangt werden (z.B. im Gesundheitswesen)?

In Erwartung des Erlassens einer spezifischen einheitlichen staatlichen Bestimmung, welche die Impfung als Voraussetzung zur Durchführung gewisser Tätigkeiten (wie z.B. im Gesundheitswesen oder zur Durchführung anderer „risikoreicher“ Tätigkeiten) vorschreibt, kommen derzeit die aktuell gültigen Vorschriften (gemäß Art. 279 des ges.vertr. Dekrets Nr. 81/2008) zur Anwendung.

Entsprechend ist es nur dem zuständigen Arzt erlaubt, gewisse Vorkehrungsmaßnahmen zur Durchführung der jeweiligen Tätigkeit des Arbeitnehmers zu empfehlen. Der Arbeitgeber hingegen muss sich auf die Umsetzung der vom zuständigen Arzt mitgeteilten Vorkehrungen beschränken (so wie von Art. 279, Abs. 41 und 42 des ges.vertr. Dekrets Nr. 81/2008 vorgesehen).

RA Dr. Andreas Oberleiter

