

ME müsste demnächst eine Novelle der MV kommen, in der die Lockerungen ab dem 05.03. festgeschrieben werden. Ist das richtig?

Ja, es müsste entweder eine Novelle oder eine neue Verordnung kommen. Solange keine Novelle bzw. neue Verordnung erlassen wird, gilt die derzeitige 4. Covid-19-Maßnahmenverordnung weiterhin. Sobald eine neue Verordnung vorliegt, informieren wir in gewohnter Weise in unserem Newsletter.

Was wird sich am Arbeitsplatz mit 5. März ändern? Gilt die 3G-Regel für Mitarbeiterinnen dann noch. Was ist im KundInnen-Kontakt zu beachten (3G-Regel, braucht es noch einen Mund-Nasen-Schutz? In der Beratung? In der Arbeit mit Gruppen? Bitte um Info.

Das ist derzeit noch nicht bekannt.

Dürfen die Mitarbeiter*innen, deren Testnachweis während der Arbeitszeit ausläuft, diesen Test dann während der Arbeitszeit machen oder ist das unbezahlte Pause oder liegt das im Ermessen des Dienstgebers?

Das wird darauf ankommen, warum eine Testung erforderlich ist. Der Zusatz-KV zum SWÖ-KV sieht eine Abgeltung der Testzeit nur dann vor, wenn zusätzlich zur Impfung ein Testnachweis erforderlich ist. In anderen Fällen wird eine Testung wohl dann Arbeitszeit darstellen, wenn der Arbeitgeber diese Testung anweist.

Wie ist das bei Tageseltern, die in ihrer eigenen Wohnung mit den Tageskindern arbeiten? Muss hier auch der Dienstgeber täglich kontrollieren? Trifft die Kontrollpflicht bei Tageseltern auch auf nicht angestellte Tageseltern zu?

Wir gehen davon aus, dass auch bei Tageseltern eine Kontrollpflicht des Arbeitgebers besteht.

Ein 3fach-geimpfter MA infiziert Kolleg*innen, wie schaut es da mit der Haftung aus?

Es wird darauf ankommen, ob die vorgeschriebenen Maßnahmen eingehalten wurden. Bzw. ob Maßnahmen, die aufgrund der Umstände des Einzelfalles erforderlich sind, eingehalten wurden.

Das Aufgabengebiet des Covid 19 Beauftragten ist kaum geregelt (Haftung, Erreichbarkeit, Zuständigkeit). Abgesehen von der (Mit)Verantwortung für das Präventionskonzept sind die Zuständigkeiten und die Haftung des Covid Beauftragten nicht geregelt. Gibt es hierzu Unterlagen/Regelungen?

Nein, dazu sind leider keine weiterreichenden Informationen verfügbar. Eventuell kann man Ihnen bei einem Anbieter von Schulungen für COVID-19-Beauftragte weiterhelfen (siehe Frage unten).

Inwiefern ist der/die Covid-Beauftragte haftbar?

Vernachlässigt der Covid-19-Beauftragte seine Pflichten, wird eine Haftung zumindest möglich sein.

Ab wieviel Mitarbeiter*innen benötigt man einen Covid_Beauftragten? Covid 19 Beauftragter ab 51 Personen in der Firma gesamt oder pro Standort?

In Betrieben ab 51 ArbeitnehmerInnen, in Alten- und Pflegeheimen, Krankenanstalten, stationären Wohneinrichtungen der Behindertenhilfe ist immer ein Covid-19-Beauftragter zu bestellen (siehe § 11 der Verordnung).

Schulung für Covid-19-Beauftragte:

<https://www.rotekreuz.at/wien/veranstaltungssicherheit/covid-19-beauftragter#:~:text=COVID%2D19%20Beauftragte%20sind%20bei,r%20optimal%20ger%C3%BCstet%20zu%20sein>

Sind strengere Maßnahmen nicht immer über das "Hausrecht" auch möglich anzuordnen? Können über das "Hausrecht" Maßnahmen gelockert werden?

Die Maßnahmen in der Verordnung bilden den Mindeststandard, strengere Maßnahmen sind – sofern begründet – zulässig, weniger strenge (Lockerung) nicht.

Wenn ich iR der Kontrolle des 3G Nachweises nach dem 15. März feststelle, dass ein MA nicht geimpft ist: Muss ich ihn dann - wegen Verletzung der Impfpflicht - den Behörden melden? Oder wäre das eine Datenschutzverletzung?

Nein, eine Meldepflicht besteht nicht.

Gilt auch eine Antigen Wohnzimmertest als 3G Nachweis?

Nein, außer es handelt sich um einen Antigentest, der in ein behördliches Datenverarbeitungssystem eingegeben wird.

Sollten Tests nicht mehr kostenfrei zur Verfügung stehen: wären Tests von ungeimpften Mitarbeiter_innen von der Arbeitgeberin zu bezahlen?

Zu unterscheiden ist hier die Frage nach Abgeltung der Arbeitszeit und der Testkosten für den einzelnen Test. Weiters ist zu differenzieren zwischen rein vom Arbeitgeber angeordneten und gesetzlich vorgeschriebenen Testungen in spezifischen Settings (zB. Test statt Impfung oder Test zusätzlich zu Impfung). Diesbezüglich sind die gesetzlichen Regelungen abzuwarten, eine konkrete Beurteilung ist derzeit nicht möglich. Sobald Details bekannt sind, werden wir in unserem Newsletter dazu informieren.

Zählen betreute Ferienaufenthalte für Menschen mit Beeinträchtigung zu den betreuten Ferienlagern gem. der COVID 19 Maßnahmenverordnung §14 und gilt dann die Empfehlung des

Bundeskanzleramt im Leitfaden für außerschulische Jugendarbeit?

https://www.bundeskanzleramt.gv.at/dam/jcr:82e080ad-73e3-4359-85f6-cc50da1ff317/leitfaden_ausserschulische_jugendarbeit.pdf

Nein, wohl eher nicht. Der Leitfaden spricht von „Ferienlager sind Ferienveranstaltungen im Rahmen der Jugendarbeit“.

Wenn es sowohl vulnerable als auch nicht vulnerable Kund_innen gibt - muss es eine Unterscheidung geben

Ja, werden sowohl vulnerable als auch nicht vulnerable KundInnen betreut, sind die Maßnahmen, die erforderlich sind, je nach betreuter Gruppe zu beurteilen. Kann keine Trennung nach Gruppen vorgenommen werden, sind die Maßnahmen nach der vulnerablen Gruppe zu bemessen.

Abgesehen von einem Absonderungsbescheid, gibt es ja auch eine Arztbestätigung über eine durchgemachte Krankheit (weil Antikörper vorhanden etc.), oder? gilt diese auch als G-Nachweis und wie lange?

Ein Antikörpernachweis gilt nicht mehr als 3-G-Nachweis.

Wenn dem AG Antigentests vom Träger zur Verfügung gestellt werden und dieser aufgrund seiner Funktion als Pflegedienstleitung die Berechtigung zur Abnahme hat, gelten diese Tests für die Mitarbeiter, obwohl diese in keinem System erfasst werden.

Ja, es handelt sich dabei um eine „befugte Stelle“.

Stellt es eine Diskriminierung dar, wenn ich nicht geimpfte nicht einstelle?

Der Diskriminierungsschutz umfasst nur die gesetzlich geregelten Parameter, diese sind u.a. Geschlecht, Alter, Sexuelle Orientierung, Religionsbekenntnis usw. Der Status, ob man gegen COVID-19 immunisiert ist oder nicht, ist – zumindest aus heutiger Sicht – kein gesetzlich geschütztes Kriterium im (arbeitsrechtlichen) Gleichbehandlungsrecht. Es handelt sich daher u.E. nicht um Diskriminierung, wenn ungeimpfte KandidatInnen bzw. KandidatInnen, die nicht zur Immunisierung bereit sind, im Bewerbungsprozess nicht berücksichtigt werden.

Umgang mit ungeimpften Kunden/Bewohnern - Haftung gegenüber Mitarbeitern?

Wenn Sie alle allgemein gültigen Schutzbestimmungen eingehalten haben (z.B. Testkontrollen, Maskenpflicht, usw.), dann sollte kein Anknüpfungspunkt für eine Haftung vorhanden sein. Bedenken Sie aber bitte, dass auch wir dazu noch keine gesicherten Informationen zur Verfügung haben – die weitere Entwicklung bleibt noch abzuwarten.

Zur besonderen Rücksicht raten wir dringend beim Einsatz von vulnerablen MitarbeiterInnen und jenen ArbeitnehmerInnen, die selbst wegen Erfüllung von Ausnahmegründen gem. COVID-19-IG nicht immunisiert und damit weitgehend ungeschützt sind – schicken Sie also zu bekannt ungeimpften KundInnen keinesfalls MitarbeiterInnen, die schwanger oder Risikogruppen-zugehörig sind.

Gibt es zur vertraglichen Impfpflicht Empfehlungen für die Formulierung im Dienstvertrag?

Wir haben eine Empfehlung einer Musterformulierung erstellt, die wir auf Nachfrage gerne übermitteln. Online können wir diese aus diversen Gründen leider nicht zur Verfügung stellen.

Können ungeimpfte Klientinnen abgewiesen werden (BBE)?

Der Impfstatus ist kein Teil des Diskriminierungsschutzes, die Abweisung ungeimpfter KundInnen wäre daher denkbar. Wir raten aber dringend zur Abklärung dieser Vorgangsweise mit dem Fördergeber, ob auch dieser mit der Entscheidung einverstanden ist. Sie könnten ansonsten Probleme mit der Förderabrechnung bekommen, wenn Sie Gruppen von potentiellen KlientInnen/KundInnen/PatientInnen ausschließen. Grundsätzlich sollte diese Entscheidung reiflich überlegt werden, die „Außenwirkung“ könnte problematisch sein.

Können bis dato "ungeimpfte" Mitbürger*innen mehrmals gestraft werden?

Das COVID-19-Impfpflichtgesetz sieht gem. § 11 Abs 1 maximal vier Strafverfahren pro Kalenderjahr vor. Mit anderen Worten: Ja, es können mehrfach Strafen verhängt werden.

Im Kinderbetreuungsbereich: Ist es für den AG möglich, Impfungen auch gegen Masern etc. von den AN zu verlangen?

Ja, die Vereinbarung einer vertraglichen Impfpflicht gegen Masern wäre einvernehmlich ebenso möglich wie die Vereinbarung einer Immunisierungspflicht gegen COVID-19. Sie können dies einvernehmlich entweder beim Neueintritt festhalten oder bei bestehenden MitarbeiterInnen einvernehmlich als Vertragsergänzung vereinbaren. Als Begründung dienen hier ebenso Fürsorge- und Schutzpflicht allen ArbeitnehmerInnen und allen zu betreuenden Kindern gegenüber.

Ohne vertragliche Vereinbarung wird es hingegen schwierig werden, die Immunisierung gegen Masern von bestehenden MitarbeiterInnen zu verlangen. Die Diskussionspunkte wären die gleichen wie beim Verlangen ggü. bestehenden ArbeitnehmerInnen, sich gegen COVID-19 impfen zu lassen.

Stellenausschreibung: Kann ich explizit darauf hinweisen, dass sich nur geimpfte Bewerber:innen berücksichtigen werden? Oder ist dies diskriminierend?

Nein, es ist nicht diskriminierend und wir gehen davon aus, dass dies zulässig ist (siehe die ausführliche Begründung zu obiger Frage, ob ungeimpfte BewerberInnen abgelehnt werden dürfen). Im Kern ist das die gleiche Frage – einmal legen Sie den Wunsch nach aufrechter COVID-19-Impfung bereits in der Annonce offen, einmal thematisieren Sie diese Voraussetzung im fortschreitenden Bewerbungsprozess.

Wenn ich eine*n ungeimpfte*n Mitarbeiter*in neu anstelle, habe ich kein Haftungsproblem?

Wie im Vortrag ausführlich erläutert, geht der Gesetzgeber derzeit davon aus, dass auch nicht gegen COVID-19 immunisierte Menschen am Erwerbsleben teilhaben können und Zugang zum Arbeitsplatz haben sollen. Solange keine 2-G-Regelung (Geimpft oder Genesen ohne Ausnahmen) für den Arbeitsplatz in Kraft ist, ist der Einsatz ungeimpfter ArbeitnehmerInnen u.E. möglich und – aus heutiger Perspektive – kein Anknüpfungspunkt für eine Haftung.

Die andere Seite der Medaille wird jedoch sein, ob beim Einsatz ungeimpfter MitarbeiterInnen strengere sonstige Schutzmaßnahmen getroffen werden müssen (z.B. Maskenpflicht für ungeimpfte MitarbeiterInnen, Testvorgaben, usw.). Hier ist die Entwicklung der COVID-Schutzmaßnahmenverordnung sowie des pandemischen Geschehens an sich abzuwarten.

Darf ein potentieller AG für die Bewerbung die Kopie des Impfausweises verlangen?

Die Frage nach dem Impfstatus ist im Bewerbungsprozess u.E. eine zulässige Frage, weil es dabei letztendlich um die Frage geht, wie KollegInnen, KlientInnen/KundInnen/PatientInnen beim Eintritt des/r neuen MitarbeiterIn geschützt werden können/müssen. Zur Einbehaltung bzw. Speicherung einer Kopie des Impfnachweises dürfen wir auf die Ausführungen von RA Mag. Röhsner, LL.M. verweisen.

Darf ich den Impfstatus der bestehenden Mitarbeiter*innen erheben?

Da die Frage des Impfstatus immer auch Einfluss auf das Ausmaß sonstiger Schutzmaßnahmen am Arbeitsplatz hat, sehen wir diese Frage als zulässig an. Endgültige Klärung wird hier – wie bei allen COVID-bedingten Rechtsfragen – erst die höchstgerichtliche Rechtsprechung bringen. Zur Frage, ob Sie den abgefragten Impfstatus auch speichern dürfen, verweisen wir auf den Vortragsteil zum Datenschutz von RA Mag. Röhsner, LL.M.