



**BUNDESMINISTERIUM
FÜR ARBEIT, SOZIALES
UND KONSUMENTENSCHUTZ**

Arbeitsrecht und Zentral-Arbeitsinspektorat
Postanschrift: Stubenring 1, 1010 Wien
Favoritenstraße 7, 1040 Wien
DVR: 0017001

AUSKUNFT

Mag.iur. Erwin Rath
Tel: (01) 711 00 DW 6394
Fax: +43 (1) 7158257
Erwin.Rath@sozialministerium.at

E-Mail Antworten sind bitte unter Anführung
der Geschäftszahl an die E-Mail Adresse
VII9@sozialministerium.at zu richten.

GZ: BMASK-462.212/0008-VII/B/9/2015

Wien, 10.12.2015

**Betreff: Impfpflicht bei Kindergartenpädagog/innen und Lehrer/innen
Ihr Schreiben vom 22.9.2015**

Sehr geehrter Damen und Herren!

Das Sozialministerium erlaubt sich, zu Ihrem an das Bundesministerium für Gesundheit gerichteten Schreiben vom 22.9.2015 zu der im Betreff angeführten Thematik aus Sicht des Arbeitsvertragsrechts und des ArbeitnehmerInnenschutzrechts nachstehende Stellungnahme abzugeben.

Vorweg möchten wir uns bei Ihnen für die – aufgrund dringender und äußerst umfangreicher legislativer Tätigkeiten – verspätete Beantwortung Ihrer Anfrage entschuldigen.

Weiters ist festzuhalten, dass das Sozialministerium als Verwaltungsbehörde lediglich eine Stellungnahme zu den mit gegenständlichen Schreiben formulierten Fragestellungen abgeben kann. Die endgültige und verbindliche Entscheidung dieser zivil(arbeits)rechtlichen Fragen fällt im Streitfall in die Zuständigkeit des zuständigen Landesgerichts.

1. Allgemeines

Zunächst ist zwischen dem Arbeitsrecht – welches für alle privatrechtlichen Arbeitsverhältnisse gilt – und dem Dienstrecht zu unterscheiden. Das Sozialministerium kann im Rahmen seiner Zuständigkeit zur Frage, ob der/die Arbeitgeber/in Stellenbewerber/innen wie auch bereits eingestellten Kindergartenpädagog/innen und Lehrer/innen die Impfung gegen Masern vorschreiben kann, nur Stellung nehmen, soweit die Arbeitsverhältnisse von Kinder-

gartenpädagog/innen und Lehrer/innen zu privaten Arbeitgeber/innen betroffen sind. Es kann zwar davon ausgegangen werden, dass die Grundsätze des Arbeitsrechts und des Dienstrechts gleich sind, in Detailfragen kann aber in Bezug auf Arbeits(Dienst)verhältnisse von Kindergartenpädagog/innen und Lehrer/innen zu einer Gebietskörperschaft (Bund, Land, Gemeinde, Gemeindeverband) eine Abweichung im jeweiligen Dienstrecht nicht ausgeschlossen werden und wäre von den dafür zuständigen Stellen zu beurteilen.

2. Aus arbeitsvertragsrechtlicher Sicht ist Folgendes anzumerken.

Mit der **ersten Frage** möchte das Land Vorarlberg wissen, ob ein/e Arbeitgeber/in vor der Einstellung einer/s Kindergartenpädagog/innen/Kindergartenpädagogin oder eines Lehrers oder einer Lehrerin die Impfung gegen Masern vorschreiben kann.

Wie bereits mehrfach festgehalten, gibt es aus arbeitsrechtlicher Sicht keine gesetzliche Impfpflicht (siehe auch die Broschüre „Impfungen für Erwachsene im erwerbsfähigen Alter“, Punkt 3.1.).

Aus Sicht des Sozialministeriums stellt diese Frage daher letztlich darauf ab, ob der/die Arbeitgeber/in im Rahmen des Fragerechts zulässigerweise erfragen darf, ob der/die Stellenbewerber/in:

- eine Immunität gegen Masern aufweist (weil der/die Stellenbewerber/in bereits an Masern erkrankt war), oder
- ob er/sie gegen Masern geimpft ist (Impfstatus) oder ob sich
- der/die Stellenbewerber/in gegen Masern auf freiwilliger Basis impfen lassen würde.

Aus den Normen des öffentlich-rechtlichen Arbeitnehmerschutzes kann grundsätzlich weder ein detailliertes Fragerecht des Arbeitgebers oder der Arbeitgeberin zum Gesundheitszustand des Bewerbers oder der Bewerberin um eine Arbeitsstelle noch die Verpflichtung des Bewerbers oder der Bewerberin zur Bekanntgabe bestehender oder „überstandener“ Krankheiten abgeleitet werden. Besteht jedoch Gefahr für Leben und Gesundheit anderer im Betrieb, wird man jedoch sehr wohl ein Fragerecht des Arbeitgebers oder der Arbeitgeberin bezüglich des Gesundheitszustandes bzw. die Verpflichtung des Bewerbers zur Bekanntgabe ansteckender Krankheiten anerkennen müssen. Ist aufgrund der in Aussicht genommenen Tätigkeit ein erhöhtes Ansteckungsrisiko für andere Arbeitnehmer und/oder Dritte gegeben, so rechtfertigt dieser Umstand eine Frage des Arbeitgebers zB. nach einer HIV-Infektion sowie Hepatitis B- bzw. Hepatitis C-Infektion und die Verpflichtung zur wahrheitsgemäßen Beantwortung durch den/die Bewerber/in. Ebenso wäre dem/der Bewerber/in culpa in contrahendo vorzuwerfen, sollte er das Bestehen einer dieser Krankheiten (unabhängig von einer diesbezüglichen Befragung des Arbeitgebers oder der Arbeitgeberin) nicht bekannt geben.

Es darf in diesem Zusammenhang auf die entsprechenden Ausführungen in der Broschüre „Impfungen für Erwachsene im erwerbsfähigen Alter“ zu Punkt 3.2. verwiesen werden.

Der Ihrem Schreiben beige-schlossene „Masern-Fact Sheet“ hält u.a. fest: Masern sind eine höchst ansteckende, über Tröpfchen übertragene, akute Virusinfektion, die in >95% klinisch manifest wird. Die Inkubationszeit beträgt 8 bis 12, selten bis 21 Tage. Die Dauer der Kontagiosität reicht von 5 Tage vor bis 4 Tage nach Exanthem-Beginn. Bei Verdacht auf Masern muss möglichst rasch eine serologische Abklärung erfolgen. Ausdrücklich festgehalten wird, dass bei allen Kontaktpersonen die Immunität gegen Masern an Hand der Impfpassdokumentation (2 Masern-Impfungen) überprüft werden sollte, eine alleinige Anamneseerhebung ist nicht ausreichend.

Das im Fall von Masern gegebene erhöhte Ansteckungsrisiko potenziert sich aus Sicht des Sozialministeriums im Fall von Kindergartenpädagog/innen und Lehrer/innen aufgrund der bestehenden Arbeitssituation bzw. aufgrund der Ausgestaltung der Arbeitsabläufe (laufender Kontakt mit einer großen Anzahl an zu betreuenden Kindern in den Räumlichkeiten des Kindergartens oder der Schule). Weiters sind mit einer Erkrankung an Masern nicht nur massive Einwirkungen auf die Arbeitsfähigkeit (Dienstunfähigkeit infolge Eigenerkrankung bzw. kein Einsatz in der vorgesehenen Verwendung für die Inkubationszeit), sondern insbesondere erhebliche gesundheitliche Gefahren für die zu betreuenden Personen und deren Familienangehörige verbunden.

Insgesamt betrachtet ist damit aus Sicht des Sozialministeriums im Fall von Kindergärtner/innen und Lehrer/innen im Rahmen des Bewerbungsgesprächs **ein Fragerecht nach dem Impfstatus** in Bezug auf Masern bzw. die Frage nach einer Masernerkrankung jedenfalls zu **bejahen**. Diesbezügliche Fragen müssen durch den/die Stellenbewerber/in wahrheitsgemäß beantwortet werden. Verweigert der/die Stellenbewerber/in die Beantwortung, dann ist die weitere Nichtberücksichtigung dieser Bewerbung gerechtfertigt.

Mit der **zweiten Frage** möchte das Land Vorarlberg wissen, ob ein/e Arbeitgeber/in einem/einer bereits eingestellten Kindergartenpädagog/in oder von einem/einer bereits eingestellten Lehrer/in oder einer Lehrerin die Impfung gegen Masern vorschreiben kann?

Aus Sicht des Arbeitsvertragsrechts **kann** der/die Arbeitgeber/in im Rahmen der Fürsorgepflicht den Arbeitnehmer/innen als vorbeugende Maßnahmen für den Schutz der Gesundheit der Arbeitnehmer/innen grundsätzlich eine **Impfung gegen Masern anbieten**. Dieses Angebot impliziert aus Sicht des Sozialministeriums, dass der/die Arbeitgeber vom bereits eingestellten Personal einen entsprechenden Impfnachweis/Impfstatus verlangt. Liegt dieser in Bezug auf bestimmten Personen nicht vor, kann der/die Arbeitgeber/in diesen eine entsprechende Impfung anbieten. Hinsichtlich der Gründe, die dieses Angebot rechtfertigen, darf auf die vorstehenden Ausführungen verwiesen werden. Es darf dazu auch auf die entsprechenden Ausführungen in der Broschüre „Impfungen für Erwachsene im erwerbsfähigen Alter“ zu Punkt 3.3. verwiesen werden.

Nochmals ist zu betonen, dass **keine gesetzliche Impfpflicht** besteht. Lehnt ein/e bereits eingestellte/r Kindergartenpädagog/in oder ein/e bereits eingestellte/r Lehrer/in dieses „Impfangebot“ ab, ist der/die Arbeitgeber/in im Rahmen seiner Fürsorgepflicht angehalten,

dem/der Arbeitnehmer/in im Rahmen des Arbeitsvertrages eine **andere geeignete Tätigkeit** zuzuweisen. Ist im Unternehmen keine andere geeignete Verwendung möglich, dann kann das Arbeitsverhältnis beendet werden. Siehe dazu die entsprechenden Ausführungen in der Broschüre „Impfungen für Erwachsene im erwerbsfähigen Alter“ zu Punkt 3.5..

3. Aus Sicht des ArbeitnehmerInnenschutzes ist Folgendes anzumerken:

Die Frage, ob konkrete Tätigkeiten (wie etwa jene von Kindergartenpädagog/innen) eine besondere berufliche Gefahrenexposition mit sich bringen und für die Arbeitnehmer/innen daher das arbeitsbedingte Risiko einer Infektionskrankheit besteht, ist vorweg im Rahmen der Arbeitsplatzevaluierung nach § 4 ArbeitnehmerInnenschutzgesetz - ASchG zu klären (Ermittlung und Beurteilung der Gefahren am Arbeitsplatz inkl. Festlegung von Schutzmaßnahmen). Primär sind die Arbeitsbedingungen so zu verbessern, dass ein Infektionsrisiko überhaupt ausgeschlossen wird und eine Impfung gar nicht erst erforderlich ist (Evaluierung und Grundsätze der Gefahrenverhütung nach § 7 ASchG).

Ist dies nicht möglich und ergibt die Evaluierung, dass durch eine arbeitsbedingt notwendige Impfung ein Schutz des Arbeitnehmers oder der Arbeitnehmerin erreicht werden kann und die Impfrisiken minimal sind, sind die Arbeitgeber/innen verpflichtet, diese Impfungen anzubieten und die Kosten dafür zu tragen, soweit nicht seitens der AUVA die Kosten übernommen werden (dazu und zu den Empfehlungen der AUVA siehe die Impfbroschüre, Punkt 2.1.). Arbeitnehmer/innen können aufgrund des ArbeitnehmerInnenschutzrechts jedoch nicht gezwungen werden, sich einer solchen Impfung zu unterziehen (Normadressat/innen des ASchG sind primär die Arbeitgeber/innen).

Rechtsgrundlage dazu ist v.a. § 5 Abs. 4 der Verordnung biologische Arbeitsstoffe, BGBl. II Nr. 237/1998: Ergibt die Ermittlung und Beurteilung der Gefahren, dass ein Risiko für die Sicherheit oder Gesundheit der Arbeitnehmer/innen auf Grund der Exposition gegenüber biologischen Arbeitsstoffen besteht, gegen die es wirksame Impfstoffe gibt, haben Arbeitgeber/innen den betreffenden Arbeitnehmer/innen die Impfung anzubieten.

Zum Einsatz von Arbeitnehmer/innen ist generell auch § 6 ASchG zu beachten (Arbeitgeber/innen müssen bei der Übertragung von Aufgaben an Arbeitnehmer/innen deren Eignung in Bezug auf Sicherheit und Gesundheit berücksichtigen. Dabei ist insbesondere auf Konstitution und Körperkräfte, Alter und Qualifikation Rücksicht zu nehmen).


Wir hoffen, Ihnen mit dieser Information geholfen zu haben.

Mit freundlichen Grüßen

Für den Bundesminister:

Mag.a Dr.in iur. Anna Ritzberger-Moser

Elektronisch gefertigt.

Signaturwert	bPjC/PFrFpEkZdFLfkGqTkEUIKvi15juwArzVlciVIE+KeRELkcYeK/VWpGW286G3A UbuG0BGs0hTyYnqMnsbFhvl5CelbQ4UkKJLqlypkBJRrB0wvOYyn7IY3VATyBraeR+ 6B2wLE0gpPx6Bq6t62XIEIbUY6nnXvkJEjizvALdf2sTgCncRO/SNGmMBU2LXhdbYJ eqLSvkEO/IsqMdDAiw+EHCDQrvP6YTe1GZPK08/K4IEn1165w16FUHMmMP3Omreg6l /OZDgaYjsC2xrJy9SGWcMDx/IU/vOEid/1b+GnbHM7w7p97littWhGWt1QcpcqOVCh RL+45UA==	
	Unterzeichner	serialNumber=373486091417,CN=BMASK,O=Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz, C=AT
	Datum/Zeit	2015-12-10T14:47:13+01:00
	Aussteller-Zertifikat	CN=a-sign-corporate-light-02,OU=a-sign-corporate-light-02,O=A-Trust Ges. f. Sicherheitssysteme im elektr. Datenverkehr GmbH,C=AT
	Serien-Nr.	1694642
	Parameter	etsi-bka-moa-1.0
Hinweis	Dieses Dokument wurde amtssigniert.	
Prüfinformation	Informationen zur Prüfung der elektronischen Signatur finden Sie unter: http://www.signaturpruefung.gv.at Informationen zur Prüfung des Ausdrucks finden Sie unter: http://www.bmask.gv.at/cms/site/liste.html?channel=CH1052	