



Geimpft oder nicht geimpft? Diese Frage löst in den Chefetagen und Belegschaften heimischer Betriebe Diskussionen aus. Fotos: Schlosser, privat, vowe, Iventa, Werk

„ NACHGEFRAGT



„Die Suche nach Mitarbeitern ist schwierig. Wer wählen kann, bevorzugt geimpfte Bewerber.“

■ **Thomas Mayr-Stockinger**, Wirtesprecher



„Die Impfung wird zunehmend zum Einstellungskriterium. Wir klären das bei den Gesprächen ab.“

■ **Isabella Pachinger-Döberl**, Standortleiterin Iventa Linz



„Es ist kein Geheimnis, dass wir für die Impfung sind. Unsere Mitarbeiter sind international tätig.“

■ **Viktor Sigi**, Pierer Mobility AG

Impfung im Lebenslauf? Wie heimische Unternehmen mit Bewerbern umgehen

Bei der Einstellung neuer Mitarbeiter ist „nicht geimpft“ in vielen Betrieben ein K.o.-Kriterium

VON ELISABETH PRECHTL UND MARTIN ROITHNER

LINZ. „Keine Impfung, kein Einlass“: Diese Devise gilt, wie berichtet, ab 1. September für alle neuen Mitarbeiter im niederösterreichischen Landesdienst. In den USA verhängen Google und Facebook eine Impfpflicht für ihre Beschäftigten in den Büros. Und auch immer mehr heimische Unternehmen achten bei der Einstellung neuer Mitarbeiter darauf, ob sie gegen das Coronavirus geimpft sind. Das geht aus einem Rundruf der OÖNachrichten hervor.

Es gebe Unternehmen, für die „nicht geimpft“ ein K.o.-Kriterium bei der Suche nach neuen Mitarbeitern sei, sagt Isabella Pachinger-Döberl, Leiterin des Linzer Standorts des Personalberaters Iventa. Dass der Arbeitgeber einen Impfnachweis fordere, sei im Hinblick auf die Fürsorgepflicht nachvollziehbar: „Aber es erleichtert unsere Arbeit sicher nicht, weil die Bewerbersituation ohnehin sehr angespannt ist.“

Von Schwierigkeiten bei der Mitarbeitersuche weiß auch Oberös-



„Die Frage nach Gesundheitsdaten ist ein staatlich nicht legitimer Eingriff in die Privatsphäre. Schadenersatzansprüche aufgrund von Sittenwidrigkeit sind denkbar.“

■ **Barbara Trost**, Institut für Arbeits- und Sozialrecht an der JKU

terreichs Wirtesprecher Thomas Mayr-Stockinger zu berichten: „Wir sind froh, wenn überhaupt jemand kommt.“ Wenn man aus mehreren Bewerbern wählen könne, nehme man die geimpfte statt der ungeimpften Person.

Potenziellen Mitarbeitern sollen die Vorteile der Impfung schmackhaft gemacht werden, sagt Mayr-Stockinger, zum Beispiel, dass sie dann nicht mehr getestet werden

müssten oder ohne Maske ihrem Beruf nachgehen könnten.

Auch der Lebensmitteldiskonter Lidl, der in Oberösterreich mit 35 Filialen vertreten ist, legt neuen und bestehenden Mitarbeitern eine Impfung nahe. Grund sei vor allem der hohe Kundenkontakt in der Branche, sagt Pressesprecher Christoph Buchgraber. Gemeinsam mit Rewe habe man daher schon im Mai betriebliche Impfstraßen für Mitarbeiter organisiert, um den Zugang zur Impfung zu erleichtern. Anreize, sich impfen zu lassen, wie etwa der von Wirtschaftskammerpräsident Harald Mahrer vorgeschlagene Impfgutschein, seien bei Lidl derzeit aber nicht geplant, heißt es.

Beim Motorradhersteller Pierer Mobility AG werde bei Bewerbern „grundsätzlich darauf geachtet, ob sie geimpft sind oder nicht“, sagt Vorstandsmitglied Viktor Sigi. Es sei kein Geheimnis, dass das Unternehmen für die Impfung eintrete. „Vor allem auch deshalb, weil unsere Mitarbeiter international tätig sind“, sagt Sigi. Man versuche, mit betrieblichen Impfstraßen für die 4900 bestehenden Mit-

arbeiter in der Gruppe und auch für Bewerber einen „möglichst niederschweligen Zugang“ zu bieten.

Keine Klage auf Einstellung

Rechtlich ist die Situation nicht eindeutig: „Alle Gesundheitsdaten sind höchstpersönlich, ein Eingriff muss gerechtfertigt sein“, sagt Barbara Trost vom Institut für Arbeits- und Sozialrecht an der JKU. Darüber müsse keine Auskunft erteilt werden. Der Arbeitgeber hingegen dürfe selbst entscheiden, mit wem er einen Vertrag schließe. Der abgelehnte Arbeitnehmer habe kein Recht, wegen Diskriminierung auf Einstellung zu klagen.

Laut Trost sind im Gesetz bei bestimmten Fällen aber Schadenersatzansprüche verankert, etwa falls der Arbeitnehmer wegen Religionszugehörigkeit oder Geschlecht nicht eingestellt wird. Die Impfung komme in dieser Aufzählung nicht vor. „Die Frage nach der Impfung ist aber ein staatlich nicht legitimer Eingriff in die Privatsphäre.“ Ob hier Schadenersatzansprüche aufgrund von Sittenwidrigkeit bestehen, müssten Gerichte entscheiden.