

## **Impfpflicht für Arbeitnehmer gegen Covid**

Zum Schutz der Arbeitsplätze vor dem Coronavirus ist am 1. November 2021 in Ungarn eine Regierungsverordnung in Kraft getreten.

### **1.) Impfpflicht für Arbeitnehmer gegen Covid**

Es ist äußerst wichtige Regelung, dass die Verordnung Unternehmen das Recht gibt, von Arbeitnehmern eine Impfung gegen das Coronavirus SARS-CoV-2 als Voraussetzung für ihre Arbeit zu verlangen, wenn sie dies für die Sicherheit ihrer Arbeitnehmer für erforderlich halten.

Gemäß der Verordnung kann der Arbeitgeber zum Schutz der Gesundheit und unter Berücksichtigung der Besonderheiten des Arbeitsplatzes die Beschäftigung eines Arbeitnehmers, welche noch vor dem Inkrafttreten der Regierungsverordnung nicht geimpft wurde, an die Aufnahme der Impfung als Beschäftigungsbedingung knüpfen.

Eine Ausnahme gilt für Arbeitnehmer, die aufgrund ärztlicher Beratung von der Impfung befreit sind.

### **2.) Konsequenzen für Mitarbeiter**

Wenn der Arbeitgeber die Arbeitnehmer verpflichtet, den Covid-Impfstoff aufzunehmen, dann setzt eine Frist für die Aufnahme des Impfstoffs und informiert die Arbeitnehmer über die möglichen Folgen einer Nichtimpfung.

Demnach, wenn

- der Arbeitnehmer die Impfung nicht innerhalb der vom Arbeitgeber gesetzten Frist durchgeführt
- und die Aufnahme und / oder Befreiung nicht bescheinigt hat,
- kann der Arbeitgeber ihm unbezahlten Urlaub gewähren,
- - und wenn seit der Anordnung des unbezahlten Urlaubs 1 Jahr vergangen ist und der Arbeitnehmer noch immer nicht geimpft oder seine Befreiung von der Impfung nicht nachgewiesen wurde, kann sein Arbeitsverhältnis mit sofortiger Wirkung beendet werden.

### **3.) Impfdatenverwaltung**

Die Verordnung hat auch eine DSGVO-Aspekt, soweit sie vorsieht, dass der Arbeitgeber mit Daten zur Impfung oder Kontraindikation des Arbeitnehmers umgehen darf.

Dies ist die stärkste Rechtsgrundlage für die Datenverarbeitung nach dem Gesetz.

Es ist jedoch nützlich zu wissen, dass bei der Frage, ob ein potenzieller Arbeitgeber Bewerber zum Zeitpunkt eines Vorstellungsgesprächs fragen darf, ob sie geimpft wurden, Vorsicht geboten ist.

Die Hinweise auf den Impfstatus sind als personenbezogene Daten anzusehen, sodass der Umgang mit diesen Daten bei einer Person, die noch nicht angestellt ist, aus Sicht der Rechtsgrundlage fragwürdig ist. Stattdessen kann es sich lohnen zu fragen, ob der Kandidat sich als Arbeitnehmer zu einer Impfung verpflichten würde, da der

Arbeitgeber das Recht hat, eine Impfung nach obiger Regierungsverordnung anzuordnen.

#### 4.) Zusammenfassung-Fazit

Die Verordnung regelt die Bedingungen, unter denen Arbeitnehmer geimpft werden dürfen, nur im Prinzip, was darauf hindeutet, dass sie den Arbeitgebern in der Privatwirtschaft diesbezüglich tatsächlich einen großen Ermessensspielraum einräumt.

Da Arbeitnehmer in der Regel auf Probezeit beschäftigt werden, lohnt es sich, eine Frist für die Aufnahme des Impfstoffs zu setzen, und wer diese Bedingung nicht erfüllt, kann ohne Angabe von Gründen noch während der Probezeit entlassen werden; und für bereits beschäftigte Arbeitnehmer gilt das oben beschriebene Verfahren.