

Stich oder kein Stich? Was das im Job heißt

Impfpflicht. Die nächste Welle kommt bestimmt: Die Impfpflicht ist nach wie vor in Kraft, nur ausgesetzt. Rechtsexperten erklären, wie Arbeitgeber mit dem Thema umgehen können.

VON ANDRÉ EXNER

Diskussionen im Parlament, Debatten am Stammtisch – mit teils nicht unähnlichem Ablauf: Die Impfpflicht ist in Österreich, obwohl derzeit auf Eis gelegt, hart umstritten. Brenzlich könnte die Scheu vor dem Corona-Impfstoff im Job werden, stellen Johannes Neumann, Partner PEHB Rechtsanwälte und Anna Lisa Engelhart, Rechtsanwaltsanwältin bei der Salzburger und Wiener Kanzlei fest: Das Konfliktpotenzial ist bedeutend, sagen sie. Denn wenn Arbeitnehmer die Impfung verweigern, stellt sich für Arbeitgeber die Frage, wie sie mit diesem Verhalten umgehen und welche arbeitsrechtlichen Konsequenzen sie daraus ziehen. Wenn die Verweigerung der Impfung im Einzelfall nicht von den rechtlichen Ausnahmen gedeckt ist (siehe Kasten) und eine gütliche Einigung nicht möglich ist, kommen Arbeitgeber möglicherweise zu dem Schluss, dass sie mit den betreffenden Arbeitnehmern künftig gar nicht mehr zusammenarbeiten möchten. Vor allem dann, wenn die Impfpflicht scharf gestellt wird – etwa, weil die nächste Welle kommt –, werden viele Unternehmen daher rechtliche Möglichkeiten im Umgang mit Impfverweigerern prüfen.

Keine Begründung notwendig

Welche sind das? „Ein Entlassungstatbestand wird normalerweise nicht vorliegen, wenn ein Mitarbeiter oder eine Mitarbeiterin die Covid-19-Impfung verweigert“, sagt Neumann. „Arbeitgeber müssen eine Kündigung zunächst nicht begründen, weil sie – von besonders geschützten Arbeitnehmern abgesehen – ein freies Kündigungsrecht haben. Grundsätzlich sind sie somit berechtigt, ungeimpfte Arbeitnehmer zu kündigen – unabhängig vom Status der Impfpflicht.“

Wenn die Kündigung wesentliche Interessen des Arbeitnehmers verletzt und somit sozialwidrig ist, kann der Arbeitgeber vor Gericht die Impfverweigerung als personenbezogenen Kündigungsgrund ins Treffen führen; „wohlgleich eine solche Kündigung voraussichtlich nicht erfolgversprechend wäre, solange die Impfpflicht auf



Die Impfpflicht birgt auch am Arbeitsplatz ein nicht zu unterschätzendes Konfliktpotenzial, warnen Rechtsexperten.

[Getty Images]

Eis liegt“, so die Arbeitsrechtsexperten von PEHB. Das Gericht müsste dann jedenfalls die Interessen der Parteien im Einzelfall abwägen; „allerdings kommt es auch hier maßgeblich darauf an, ob der Gesetzgeber die Impfpflicht scharf gestellt hat“, ergänzt Neumann. Gewinnt der Arbeitnehmer ein solches Anfechtungsverfahren, hängt das aber nicht unbedingt mit der Impfverweigerung zusammen. „Ausschlaggebend ist in einem solchen Fall nur, ob die Kündigung sozialwidrig ist oder nicht.“

Auf Arbeitnehmerseite stellt sich zudem die Frage, ob sich eine Kündigung wegen Impfverweigerung als motivwidrig anfechten lässt. Das Arbeitsverfassungsgesetz enthält eine abschließende Aufzählung jener „verpönten Motive“. Danach kommt am ehesten das verpönte Motiv der „Kündigung wegen der offenbar nicht unberechtigten Geltendma-

chung vom Arbeitgeber in Frage gestellter Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis durch den Arbeitnehmer“ in Frage. Der Umfang jener „Ansprüche“, die unter diesen Anfechtungsgrund fallen, ist weit gefasst. Allerdings ist nicht davon auszugehen, dass die Verweigerung der gesetzlichen Impfpflicht einen solchen Anspruch begründet. Denkbar wäre auch, dass Arbeitnehmer eine solche Kündigung wegen Diskriminierung anfechten.

Abgesehen von den beendigungsrechtlichen Aspekten stellt sich zudem die Frage, ob Impfverweigerer im Falle einer Infektion mit dem Virus und damit verbundener Arbeitsunfähigkeit Anspruch auf Entgeltfortzahlung haben. „Wenn Arbeitnehmer die Verhinderung der Leistung ihrer Arbeit vorsätzlich oder grob fahrlässig herbeiführt haben, entfällt der Entgeltanspruch“, weist Engelhart hin.

„Denn Beschäftigte sollten aufgrund der Treuepflicht Arbeitsverhinderungen – insbesondere auch durch Krankheit – möglichst vermeiden.“ Wenn Beschäftigte aufgrund einer Coronainfektion arbeitsunfähig sind, stellt sich die Frage, ob sie die Dienstverhinderung vorsätzlich oder zumindest grob fahrlässig herbeigeführt haben. Der Arbeitgeber könnte argumentieren, dass es in einem solchen Fall einen Kausalzusammenhang zwischen der Impfverweigerung und einer dienstverhindernden Coronainfektion gibt.

Grob fahrlässig

„Hat ein Arbeitnehmer eine Dienstverhinderung tatsächlich grob fahrlässig herbeigeführt, wäre der Arbeitgeber berechtigt, die Entgeltfortzahlung in dieser Zeit einzustellen, wobei die grob fahrlässige Herbeiführung einer Dienstverhinderung im Regelfall schwer nachweisbar ist; vor allem bei der derzeit vorherrschenden Omikron-Variante, bei der auch viele geimpfte Personen erkranken“, so

die Expertin von PEHB. „Allerdings sind auch die Bestimmungen des Epidemiegesetzes zu beachten. Dieses sieht in § 32 Abs. 3 einen verschuldensunabhängigen Vergütungsanspruch für den Verdienstentgang während der Absonderung vor, wobei der Vergütungsanspruch gegenüber dem Bund im Auszahlungsfall auf den Arbeitgeber übergeht.“ So erscheint die Einstellung der Entgeltfortzahlung in der Praxis wohl unzulässig – im Gegensatz zur Kündigung.

RECHTSKONFORM VERWEIGERN

Impfpflicht-Ausnahmen. Von der Impfpflicht in jedem Fall ausgenommen sind Schwangere, Personen, die sich aus medizinischen Gründen nicht erfolgreich immunisieren lassen können, und Genesene (für 180 Tage ab dem Tag des positiven PCR-Tests). Doch auch die allgemeine Impfpflicht wurde durch eine Verordnung des Gesundheitsministers ausgesetzt. Diese Verordnung ist zunächst bis inklusive 31. Mai 2022 gültig.