

LAW & ORDER

COVID-19 und Arbeitsrecht

Die COVID-19-Pandemie lässt uns so schnell nicht los, und auch die Arbeitswelt muss sich laufend geänderten Rahmenbedingungen anpassen. Dieser Beitrag soll die derzeit besonders relevanten arbeitsrechtlichen Aspekte der Pandemie aus Sicht von Schischulbetrieben beleuchten.

Kündigung während der Kurzarbeit

Um in den Genuss der staatlich geförderten Kurzarbeit zu kommen, verpflichten sich Unternehmen im Gegenzug, während der Kurzarbeit den Mitarbeiterstand zu halten. Bisher war nicht klar, ob sich ein während der Kurzarbeit gekündigter Arbeitnehmer gegen eine Kündigung, die gegen die Kurzarbeitsregeln verstößt, wehren kann.

In einer kürzlich ergangenen OGH-Entscheidung wurde klargestellt, dass sich aus den Kurzarbeitsregeln kein individueller Kündigungsschutz für Arbeitnehmer ableiten lässt. Während der Kurzarbeit ausgesprochene Kündigungen sind daher grundsätzlich wirksam, können aber allenfalls Konsequenzen iZm der staatlichen Beihilfe haben.

3G-Regel am Arbeitsplatz

Die 3G-Regel gilt an allen Arbeitsorten und damit grundsätzlich auch im Freien. Eine Ausnahme besteht nur dann, wenn entweder unmittelbarer physischer Kontakt mit anderen ausgeschlossen werden kann oder wenn nicht mehr als zwei physische Kontakte pro Tag im Freien über maximal 15 Minuten stattfinden.

Da sowohl im Schischulbüro als auch beim Schiunterricht auf der Piste auf den Tag gesehen mehr als zwei physische Kontakte zu erwarten sind, gilt die 3G-Regel wohl für sämtliche an Schischulen tätigen Personen.

Kontrolle der 3G-Regel

Seit Einführung der 3G-Regel herrscht Uneinigkeit darüber, wie der Arbeitgeber die Einhaltung kontrollieren darf bzw muss – immerhin hat er dafür zu sorgen, dass die Arbeit nicht ohne 3G-Nachweis erfolgt. Zwar hat der Arbeitnehmer den Nachweis stets bereitzuhalten, eine tägliche „Einlasskontrolle“ wird aber nicht erforderlich sein.

Der Schischulleiter sollte im Rahmen seiner Kontrollpflichten insbesondere entsprechende Hinweise, stichproben- oder schwerpunktartige Kontrollen, Aushänge sowie mündliche und schriftliche Belehrungen vornehmen (lassen). Darüber hinaus sollten – um im Falle einer behördlichen Überprüfung gewappnet zu sein – die durchgeführten Maßnahmen stets sauber dokumentiert werden.

Um sich die ständige Kontrolle der Geimpften und Genesenen zu ersparen, stellt sich weiters die Frage, inwiefern



RA Mag. Fabian Bösch, B.A.

der Arbeitgeber den Nachweis des Arbeitnehmers dokumentieren darf. Diese Frage ist derzeit nicht eindeutig zu beantworten. Im Sinne einer praxisnahen Umsetzung sollte man dem Arbeitgeber aber zugestehen, zumindest die Gültigkeitsdauer des Nachweises jedes Arbeitnehmers festhalten zu dürfen. Alle sonstigen Daten zum 3G-Nachweis (zB Kopie des Nachweises, welches der drei „G“ liegt vor, welcher Impfstoff) sollten jedoch nicht gespeichert werden.

Verweigerung des 3G-Nachweises

In weiterer Folge ist zu überlegen, wie mit Arbeitnehmern umgegangen werden soll, die keinen 3G-Nachweis bereithalten.

Zunächst darf der Arbeitgeber bei 3G-Pflicht einem Arbeitnehmer, der keinen 3G-Nachweis liefert, keinen Zutritt zur Arbeitsstätte gewähren. Für die Dauer eines solcherart vom Arbeitnehmer „verschuldeten“ Entfalls der Arbeitsleistung steht diesem auch kein Entgelt zu.

Zur (zusätzlichen) Beendigung des Arbeitsverhältnisses gibt es bereits eine höchstgerichtliche Entscheidung, wonach die Kündigung eines Arbeitnehmers, der einen 3G-Nachweis beharrlich verweigerte, zulässig war. Auch eine (fristlose) Entlassung wird wegen der in der Weigerung gelegenen beharrlichen Dienst-

pflichtverletzung und der Unterlassung der Dienstleistung über einen erheblichen Zeitraum in den meisten Fällen möglich sein.

Höchstgerichtlich klargestellt wurde mittlerweile auch, dass die Entlassung einer Arbeitnehmerin, die trotz Absonderungsbescheids als Corona-Verdachtsfall zur Arbeit erschien, wegen der damit einhergehenden fahrlässigen Gesundheitsgefährdung ihrer Kolleginnen und Kollegen gerechtfertigt war.

Strengere Maßnahmen durch den Arbeitgeber

Die COVID-Verordnungen regeln grundsätzlich auch die für den Arbeitsplatz geltenden Schutzmaßnahmen. Es bleibt dem Arbeitgeber aber unbenommen, in begründeten Fällen darüber hinausgehende, strengere Regelungen vorzusehen.

Ein „begründeter Fall“, der strengere Maßnahmen rechtfertigen könnte, liegt dann vor, wenn anhand einer individuell-konkreten Arbeitsplatzevaluierung Umstände zutage treten, die den jeweiligen Betrieb hinsichtlich des Ansteckungsrisikos der Arbeitnehmer von anderen Betrieben unterscheidet (zB hohe Personenfrequenz, viele besonders gefährdete Personen, unmittelbarer Kundenkontakt).

Impfpflicht per Vereinbarung

Eine Pflicht zur Impfung steht in einem sensiblen Spannungsfeld zwischen Förderung des Gesundheitsschutzes, den betrieblichen Interessen und einem Eingriff in die körperliche Integrität und Selbstbestimmung des Einzelnen.

Relativ klar ist, dass der Arbeitgeber derzeit in der Regel keine (einseitige) Weisung zur Impfung erteilen kann. Der Arbeitgeber kann allenfalls eine Kündigung für den Fall aussprechen, dass der Arbeitnehmer sich nicht freiwillig zur Impfung verpflichtet (sog. „Änderungskündigung“). In diesem Fall wäre jedoch mit einer Kündigungsanfechtung zu rechnen.

Ob mit einem Arbeitnehmer wirksam vereinbart werden kann, dass dieser geimpft sein muss, ist daher derzeit nicht eindeutig zu beantworten. Hier wird es auf eine einzelfallbezogene Interessenabwägung ankommen. Spätestens mit Inkrafttreten der Impfpflicht (s. unten) wird sich die Interessenabwägung aber stark zugunsten der Wirksamkeit solcher Vereinbarungen verschieben. Damit wäre dann auch die beharrliche Nichteinhaltung dieser Vereinbarung – bei korrespondierender 2G-Regel am Arbeitsplatz – ein Kündigungs- und Entlassungsgrund.

Erkrankung/Quarantäne ohne Impfung

Vielorts diskutiert wird die Frage, ob einem nicht geimpften Arbeitnehmer bei Erkrankung an COVID-19 oder Quarantäne als Kontaktperson das Entgelt gekürzt werden kann. Befürworter argumentieren hierzu mit dem größeren finanziellen Schaden der Betriebe (längerer Krankenstand und längere Quarantäne als bei Geimpften), der durch eine Impfung vermeidbar gewesen wäre.

Solange es keine Pflicht zur Impfung gibt, ist es auch (zumindest rechtlich) kein Fehlverhalten, wenn man sich nicht impfen lässt. Für die Kürzung des Entgelts fehlt daher derzeit schlicht die Rechtsgrundlage.

Auch hier dürften die Karten aber im Hinblick auf die kommende Impfpflicht neu gemischt werden, weil dann bei Impfverweigerern sehr wohl ein rechtswidriges Verhalten vorliegt und sie damit – wiederum eine korrespondierende 2G-Regel am Arbeitsplatz vorausgesetzt – selbstverschuldet nicht zur Arbeit dürfen.

Impfpflicht ab Februar 2022

Ab Februar 2022 soll eine bundesweite Impfpflicht gelten. Das entsprechende Gesetz wurde noch nicht beschlossen, wichtige Eckpunkte sind aus dem ersten Entwurf aber schon bekannt.

Die Impfpflicht soll grundsätzlich für alle Personen ab 14 Jahren mit Hauptwohnsitz in Österreich gelten. Ausnahmen sind insbesondere für Schwangere, bei ärztlich attestierter Gesundheitsgefährdung oder für Genesene bis sechs Monate nach dem positiven Test vorgesehen.

Geldstrafen per Strafverfügung werden bis zu € 600 (bei Nichtzahlung bis zu € 3.600,-) pro Quartal betragen, wobei der erste quartalsmäßige Stichtag für Geldstrafen der 15. März 2022 sein soll. Freiheitsstrafen oder gar ein physischer Zwang zur Impfung sind hingegen ausdrücklich ausgeschlossen.

Wichtig ist abschließend noch der Hinweis, dass die „allgemeine“ Impfpflicht per se noch keine unmittelbaren Auswirkungen auf das Arbeitsverhältnis hat. Insbesondere bedeutet sie nicht automatisch eine 2G- oder gar 1G-Regel am Arbeitsplatz, die bei Nichteinhaltung einen Kündigungs- oder Entlassungsgrund darstellen würde. Dies bedürfte zusätzlich einer entsprechenden Anpassung der Regelungen zu den Schutzmaßnahmen am Arbeitsplatz.

Greiter Pegger Kofler & Partner
6020 Innsbruck, Maria-Theresien-Straße 24,
t. 0043 512 571811, f. 0043 512 584925
office@lawfirm.at, www.lawfirm.at