



DR. STEFAN MÜLLER
RECHTSANWALT, BLUDENZ

Impfverweigerung – Kündigung möglich?

Während Maskenpflicht in vielen Berufen vor allem im Gesundheitssektor schon vor der Corona-Pandemie selbstverständlich war, gehen derzeit die Wogen in Sachen Impfung hoch. Zwar kann der Impfstatus eines Mitarbeiters durchaus zu arbeitsrechtlichen Konsequenzen führen, der Arbeitgeber hat aber keine Möglichkeit, darauf zu bestehen, dass sich ein Mitarbeiter impfen lässt. Dies könnte nur der Gesetzgeber verordnen. Die Einführung einer generellen Impfpflicht für sämtliche Arbeitnehmer ist aber trotz der globalen Pandemie unwahrscheinlich.

Fürsorgepflicht – Arbeitgeber muss Schutz bieten

Arbeitgeber haben eine Fürsorgepflicht zu erfüllen. Sie müssen also die nötigen Schutzmaßnahmen ergreifen, um bestmöglich zu verhindern, dass sich Mitarbeiter mit Corona anstecken. Rechtlich wäre es sogar denkbar, dass Arbeitgeber angehalten werden, den Mitar-

beitern die Coronaimpfung auf eigene Kosten anzubieten. Sind alle geimpft und ist damit die Weitergabe des Virus unterbunden, wären Schutzmaßnahmen wie zum Beispiel Plexiglas-Trennwände oder das Tragen von Masken überflüssig. Trotzdem darf jeder einzelne Mitarbeiter selbst entscheiden, ob er geimpft werden möchte. Verweigern Mitarbeiter die Teilnahme, muss der Arbeitgeber die umfangreichen Präventionsmaßnahmen aufrechterhalten.

Der Oberste Gerichtshof hat aber bereits 2016 die Meinung vertreten, dass das Tragen eines Gesichtsschleiers die Interaktion zwischen dem Arbeitgeber, den Mitarbeitern und den Kunden beeinträchtigt. Dieser Grundsatz lässt sich sicherlich auf das Tragen von Gesichtsmasken übertragen.

Wenn ein Unternehmer auch niemanden zwingen kann, sich impfen zu lassen, wird es dem Arbeitgeber trotzdem freistehen, Mitarbeiter zu kündigen, die ihre Arbeit ohne Impfung nicht mehr ohne Beeinträchtigung ausüben können. Dies gilt vor allem für Dienstnehmer, deren Interaktion mit anderen Mitarbeitern oder Kunden durch das Tragen einer Maske geschwächt wird. In Einzelfällen wie etwa im Dienstleistungssektor oder in Gesundheitsberufen kann die Impfverweigerung sogar einer Dienstunfähigkeit gleichkommen, dann wäre auch eine Entlassung möglich. Arbeitnehmer, die sich aus medizinischen Gründen nachweislich nicht impfen lassen können, sind von dieser Regelung natürlich ausgenommen.

Letztendlich werden Arbeitnehmer also selbst abwägen müssen, ob sie die möglichen arbeitsrechtlichen Konsequenzen einer fehlenden Impfung zu tragen bereit sind.