

RECHTE & PFLICHTEN
VON ROBERT STAMMLER



„Das Gesundheitsministerium arbeitet an einer Verordnung über den 3-G-Nachweis am Arbeitsplatz – spezielle Regeln gibt es bisher nicht.“



Laut Generalkollektivvertrag können Mitarbeiter der Maskenpflicht entgehen, wenn sie stattdessen einen 3-G-Nachweis erbringen.

Foto: Weibold

„Arbeitgeber dürfen Gesundheitsdaten weder abfragen noch speichern“

Um 3G am Arbeitsplatz einzuführen, sind laut Experten klare gesetzliche Vorgaben nötig

LINZ. Geimpft, getestet oder genesen? Bundesregierung und Sozialpartner sind sich grundsätzlich einig, dass die 3-G-Pflicht auch in der Arbeitswelt eingeführt werden soll. Das Gesundheitsministerium arbeitet an einer Verordnung. Diese Woche wurde zudem eine OGH-Entscheidung veröffentlicht, in der die Kündigung eines Altenpflegers, der regelmäßiges Testen abgelehnt hatte, für rechtens erklärt wurde. Wie die derzeitige Rechtslage aussieht, haben die OÖN mit den Rechtsanwältinnen Roland Heinrich und Ernst Eypeltauer, beide Experten für Arbeitsrecht, besprochen.

Was sind die Kernpunkte der OGH-Entscheidung?

„Im konkreten Fall gab es eine gesetzliche Grundlage für die Testpflicht“, sagt Heinrich. Die Weigerung sei „ein klarer Gesetzesverstöß und damit ein klarer Kündigungsgrund“ gewesen. Weder die Interessensabwägung zwischen Testpflicht und Schutz der vulnerablen Heimbewohner noch die behauptete Grundrechtsverletzung seien vom Kläger begründet worden. Die Frage der verpönten Motivkündigung sei vom OGH gar nicht behandelt worden, ebenso mangels konkreter Begründung.

Warum braucht es eine gesetzliche Regelung für 3G am Arbeitsplatz?

„Wir haben derzeit Vorschriften für bestimmte Berufsgruppen



„Fragen darf der Arbeitgeber. Ich bin aber skeptisch, dass der Arbeitnehmer Fragen über seinen Impfstatus beantworten muss.“

Ernst Eypeltauer, Arbeitsrechtsexperte und Rechtsanwalt in Linz, Kanzlei HEGH Rechtsanwälte

bzw. für bestimmte Situationen, zum Beispiel bei Kundenkontakten“, sagt Heinrich. Einheitliche klare Vorschriften gebe es aber nicht. Der Generalkollektivvertrag regle, dass „sich der Arbeitnehmer mittels 3G-Nachweis einer vom Dienstgeber angeordneten Maskenpflicht entziehen kann.“ Der rechtliche Rahmen ergebe sich vor allem aus der Fürsorgepflicht des Arbeitgebers und der Treuepflicht des Arbeitnehmers.

Darf der Arbeitgeber seine Arbeitnehmer überhaupt fragen, ob sie geimpft sind?



„Es braucht keinen Grund, um einen Mitarbeiter zu kündigen. Die Frage ist, ob die Kündigung einer Anfechtung standhält.“

Roland Heinrich, Arbeitsrechtsexperte und Rechtsanwalt in Wels, Kanzlei SCWP

Grundsätzlich dürfe ein Arbeitgeber Gesundheitsdaten seiner Mitarbeiter weder abfragen noch speichern, sind sich beide Anwälte einig. Bei Covid dürfe aber der Arbeitgeber „den Impfstatus im Rahmen seiner Fürsorgepflicht – zumindest nach dem Meinungsstand einiger Experten – abfragen“, sagt Heinrich. Denn er müsse ja auch „geeignete Schutzmaßnahmen ergreifen“. „Fragen darf er“, sagt Eypeltauer. Er ist aber „skeptisch, dass der Arbeitnehmer Fragen über den Impfstatus beantworten muss“. Die Impfung sei „für die Sicherheit am Arbeits-

platz auch nicht zwingend notwendig, wenn man sich auch testen lassen kann.“

Dürfen Mitarbeiter gekündigt werden, weil sie sich nicht an die Maßnahmen halten?

Im Arbeitsrecht herrsche grundsätzlich Kündigungsfreiheit, betont Heinrich. „Es braucht keinen Grund, um einen Mitarbeiter zu kündigen.“ Die Frage sei, ob die Kündigung einer Anfechtung standhalte. Wurde ein Nicht-Geimpfter gekündigt, werde es um die Frage gehen, ob ihm auch ein gelinderes Mittel als die Impfung (etwa Maske-Tragen) angeboten wurde. Lehne ein Mitarbeiter eine Anweisung ab und tue dies „nicht unberechtigt“ und werde daraufhin gekündigt, könne er diese bereits anfechten, betont Eypeltauer den engen rechtlichen Spielraum.

Die Verordnung könnte ein Verbot des Zutritts zum Arbeitsplatz vorsehen, falls kein Nachweis erbracht wird. Müssen Mitarbeiter dann Urlaub nehmen?

Urlaub bedürfe einer Vereinbarung mit dem Dienstnehmer, sagt Heinrich. Er vermutet eher, „dass eine Regelung kommt, die im Fall eines Verstoßes gegen konkrete Pflichten den Verlust der Entgeltzahlung zur Folge haben kann.“ Ähnlich sei es beim Krankenstand. „Wer seiner Nachweispflicht nicht nachkommt, verliert die Entgeltfortzahlung.“

DIE AKTUELLE RECHTSFRAGE
VON DER RECHTSANWALTSKAMMER

Wegerecht
zeitlich
begrenzt?



„Auf manchen Grünlandgrundstücken ist eine Überfahrt zeitlich befristet und nur in der Zeit von ‚Georgi‘ (23. April) bis ‚Michaeli‘ (29. September) erlaubt“, schrieb kürzlich ein OÖN-Leser. „Darf das denn sein?“, ist die Frage an die Rechtsexperten.

Für sogenannte Grunddienstbarkeiten (Rechte der Nutzung eines fremden Grundstücks) ist gesetzlich das Prinzip der schonenden Ausübung geregelt. Der oder die Berechtigte hat die Interessen des Eigentümers des belasteten Grundstücks tunlichst zu schonen.

Der Eigentümer des belasteten Grundstücks soll in der Benutzung nur insoweit eingeschränkt werden, als es zur sachgemäßen Rechtsausübung notwendig ist. Wird im Servitutenbestellungsvertrag Maß und Umfang des Fahrrechtes und Gehrechtes nicht näher festgelegt, so entscheidet der jeweilige Bedarf des herrschenden Gutes unter Bedacht auf den ursprünglichen Bestand und die ursprüngliche Bewirtschaftungsart.

Aus diesem Grund hat sich in manchen Regionen im landwirtschaftlichen Bereich bei sog. „eressenen“ Rechten (die Einräumung ist nicht durch gesonderten Vertrag erfolgt, sondern durch eine zumindest 30-jährige Ausübung) die erwähnte zeitliche Einschränkung als Maßstab für eine schonende Ausübung entwickelt. Grundsätzlich ist für Beschränkungen der Servitutenbestellungsvertrag relevant.

Jeden ersten Freitag im Monat wird eine aktuelle rechtliche Fragestellung von der Oberösterreichischen Rechtsanwaltskammer allgemein verständlich und nachvollziehbar beantwortet. Auch Sie sind eingeladen, uns Fragen, die von allgemeinem Interesse sind, zu schicken. Wir leiten diese dann gerne weiter. Senden Sie uns Ihre E-Mail an: wirtschaft@nachrichten.at



Private Forststraße

Foto: OÖN



OBERÖSTERREICHISCHE
RECHTSANWALTSKAMMER

www.oerak.at

ihranwalt.at

Ein Service der
Oberösterreichischen
Rechtsanwaltskammer

Ihr kompetenter Partner bei sämtlichen Rechtsfragen!

WERBUNG