

Müssen Ungeimpfte jetzt Masken tragen?

Die 3G-Regel darf auch am Arbeitsplatz eingeführt werden. Rechtlich gesehen ergeben sich zahlreiche Fragen. Der Teufel liegt im Detail.

Valeska Blank

In der aktuellen Fassung der Covid-19-Verordnung sind einige entscheidende Punkte ergänzt worden. Einer davon ist, dass Arbeitgeber ein Covid-Zertifikat verlangen dürfen – sprich, sie können die Zugangsbeschränkung auf Geimpfte, Getestete und Genesene im Sinne einer Schutzmassnahme am Arbeitsplatz einführen.

Daraus ergeben sich – wie so oft bei neuen Coronamassnahmen – zahlreiche Detailfragen. Das «Vaterland» hat die wichtigsten gesammelt und mit der Unterstützung von Rechtsanwalt Benedikt König von der Kanzlei Paragraph 7 in Vaduz beantwortet:

Darf ein Arbeitgeber von Ungeimpften verlangen, dass sie am Arbeitsplatz eine Maske tragen?

Ja. Nach geltendem Recht wäre es erlaubt, von Ungeimpften das Tragen von Masken zu verlangen. Ausserdem hat ein Arbeitgeber grundsätzlich ein Weisungsrecht gegenüber dem Arbeitnehmenden.

Ist das eine Schikane gegenüber den ungeimpften Angestellten?

Nein. Der Arbeitnehmende muss aufgrund der Treuepflicht die Weisungen des Arbeitgebers befolgen, sofern sie nicht schikanös sind. «Eine solche Schikane würde voraussetzen, dass sich das Infektionsgeschehen derart beruhigt hätte, dass eine Maskenpflicht ganz eindeutig übertrieben wäre und keinerlei sachliche Rechtfertigung mehr hat», sagt Rechtsanwalt König.

Muss die Maske von Ungeimpften nonstop getragen werden?

Nein. Den Arbeitnehmenden muss die Möglichkeit gegeben werden, in regelmässigen Ab-

ständen Maskenpausen einzulegen.

Darf ein Arbeitgeber anordnen, dass Ungeimpfte in einem abgesonderten Raum arbeiten?

Ja. Gemäss der aktuellen Covid-19-Verordnung ist eine solche Weisung erlaubt. Ebenfalls gestattet ist die Bildung unterschiedlicher Teams. Als Kriterium für die beiden Massnahmen darf gelten, ob Angestellte geimpft sind oder nicht: «Es dürfte dem Arbeitgeber freistehen, die physische Trennung und Bildung von Teams am Kriterium des Impfstatus auszurichten», so König.

Muss ein Angestellter akzeptieren, dass er an einen unattraktiveren Arbeitsplatz zügeln muss?

Es kommt drauf an. Eine Verlagerung des Arbeitsplatzes muss grundsätzlich zumutbar sein. Juristisch gesehen kommt hier die Interessenabwägung ins Spiel: Gemäss der Covid-19-Verordnung ist der Arbeitgeber verpflichtet, Schutzmassnahmen zu ergreifen. Dieses Argument hat sehr viel Gewicht, wenn es Streitereien zwischen dem Chef und einem Mitarbeitenden gibt, der seinen Arbeitsplatz nicht wechseln will. «Die Interessenabwägung wird häufig zugunsten des Arbeitgebers und damit zugunsten der Zulässigkeit einer Versetzung ausschlagen», erklärt König.

Darf ein Chef anordnen, dass sich ungeimpfte Mitarbeitende regelmässig testen?

Ja, das darf er so bestimmen – und zwar aus dem Grund, weil Unternehmen durch die aktuelle Covid-19-Verordnung ohnehin dazu ermächtigt sind, die 3G-Regel im Betrieb einzuführen.



Maske auf für Ungeimpfte? Diese Weisung darf ein Arbeitgeber erlassen.

Bild: Keystone

Kann ein Arbeitgeber Sanktionen aussprechen, wenn sich ein Mitarbeitender weigert, sich zu testen?

Hier ist die Lage etwas unklar. Arbeitgebern können nur solche Sanktionen zustehen, die das Arbeitsrecht auch ganz grundsätzlich beim Fehlverhalten eines Arbeitnehmenden vorsieht. Solche Fehlverhalten ergeben sich in erster Linie aus dem Gesetz.

Falls Coronatests bald kostenpflichtig werden – wer muss sie bezahlen?

Die Beantwortung der Frage, ob die Firma oder der Ange-

stellte für die Tests aufkommen muss, ist kompliziert. Einen Anspruch auf die Rückerstattung von Ausgaben haben Angestellte grundsätzlich, wenn die Ausgabe für die Arbeit notwendig war. «Das bedeutet: Ein Anspruch auf Ersatz der Kosten für Testungen ist eher anzunehmen, je «unfreiwilliger» der Arbeitnehmer sich zu den Testungen entscheidet», sagt Rechtsanwalt König.

Was ist, wenn der Chef das Testen für Ungeimpfte zur Pflicht macht?

Dann haben die Angestellten schon eher einen Anspruch darauf, dass die Firma die Kosten

übernimmt bzw. dass die Ausgaben für einen Test zurückerstattet werden. Hier kommt aber wiederum die Impffrage ins Spiel: «Eine Übernahme der Kosten durch den Arbeitgeber würde auch die Beantwortung der Frage erfordern, inwiefern dem Arbeitnehmer die Alternative der Impfung zumutbar ist», so König.

Gibt es Branchen, in denen es legitim ist, zu verlangen, dass sich ein Mitarbeiter impft?

Bei dieser Frage muss zwischen den verschiedenen Berufsbildern differenziert werden. Eine angeordnete Impfpflicht, die vonseiten des Arbeitgebers an-

geordnet wird, kommt ohne gesetzliche Verankerung nur im Rahmen des Weisungsrechts des Arbeitgebers in Betracht – also etwa in besonders gesundheits- und hygienesensiblen Bereichen wie in der Gesundheits-, Alters- und Krankenpflege und körpernahen Dienstleistungen.

Kann die Impfung zum Einstellungskriterium gemacht werden?

Ja. Bei neuen Arbeitsverhältnissen darf die Impfung ohne weiteres zur Einstellungsvoraussetzung gemacht werden. Bei bestehenden Arbeitsverhältnissen ist eine Impfpflicht schwieriger durchzusetzen.



Fotowettbewerb

Traumurlaub im Wert von CHF 5'000.- gewinnen!



Fürstentum Liechtenstein Around The World






Unsere Partner:




Mehr Infos zum Fotowettbewerb unter: www.fuerstentum.li