

Kann der Chef auf Testen und Maskentragen bestehen?

Wer sich weigert, dem droht ein Verlust des Entgeltanspruchs

VON ELISABETH PRECHTL

LINZ. Seit rund einem Jahr stellt die Corona-Krise die heimischen Betriebe vor gewaltige Herausforderungen: Sehr viele von ihnen begegnen nun der Gefahr durch das Virus mit einer FFP2-Maskenpflicht am Arbeitsplatz und einer Pflicht zur Testung zumindest einmal in der Woche. Aber darf der Arbeitgeber dies überhaupt vorschreiben, oder hat der Arbeitnehmer Möglichkeiten, sich dagegen zur Wehr zu setzen?

„Diese beiden Dinge muss man differenziert sehen“, sagt Elias Felten, Professor für Arbeitsrecht an der JKU Linz: Die Pflicht zum Tragen einer FFP2-Maske sei durch eine Verordnung festgelegt, wenn in geschlossenen Räumen der Mindestabstand nicht eingehalten werden könne: „Der Dienstgeber kann das Tragen also per Weisung anordnen.“ Das Tragen einer Maske sei ein Eingriff in die Persönlichkeitsrechte, der aber durch die Fürsorgepflicht des Arbeitgebers seinen Mitarbeitern gegenüber auch gerechtfertigt sei.

Einige Anfragen dazu gibt es bei der Arbeiterkammer Oberösterreich, sagt Ernst Stummer, Leiter der Abteilung Rechtsschutz. „Wir empfehlen den Arbeitnehmern, die Maske aufzusetzen.“ Sei das



„Testen ist bewusst nur für bestimmte Berufsgruppen verpflichtend vorgesehen. Für die anderen gibt es gelindere Mittel: Sie müssen einem Test zustimmen.“

■ **Elias Felten**, Professor für Arbeitsrecht an der JKU

Tragen einer Maske grundsätzlich zumutbar und weigere der Arbeitnehmer sich trotzdem, dürfe er laut Verordnung den Betrieb nicht mehr betreten und könne daher seine Arbeitsleistung nicht mehr erbringen: Der Arbeitgeber sei dann nicht mehr dazu verpflichtet, das Entgelt zu bezahlen.

Testen ist laut Felten ein größerer Eingriff in die Persönlichkeitsrechte, weil dabei Gesundheitsdaten erfasst werden: Per Verordnung sei eine Testpflicht nur für bestimmte Berufsgruppen festgelegt. Dazu zählt etwa Personal in Gesundheitsberufen, Lehrer und körpernahe Dienstleister. Andere

Berufsgruppen seien bewusst ausgenommen. Für sie gebe es auch gelindere Mittel, um das Gefahrenpotenzial einzudämmen, etwa FFP2-Masken: „Für einen Test braucht es wohl die Zustimmung der Mitarbeiter.“

„Der Arbeitgeber kann einen Mitarbeiter nicht einseitig zum Test verpflichten, es sei denn, es ist gesetzlich vorgeschrieben“, sagt auch Erhard Prugger, Leiter der Sozial- und Rechtspolitik in der Wirtschaftskammer Oberösterreich. Das Verweigern sei also kein Grund für eine Entlassung: Um eine Kündigung auszusprechen, müsse der Arbeitgeber aber keinen Grund angeben.

Die Diskussion sei ohnehin eher theoretischer Natur. „Es gibt diesbezüglich kaum Probleme in den Unternehmen. Die Testbereitschaft ist sehr hoch“, sagt Prugger.

Impfen ist gravierender Eingriff

Unklar ist, ob die Betriebe ihre Mitarbeiter zu einer Corona-Impfung verpflichten können: „Eine Impfung ist ein wesentlich gravierenderer Eingriff als eine Maske oder ein Test“, sagt Stummer. Hier komme es wohl auf die Wirkung der Impfung an, also ob eine geimpfte Person andere Menschen mit dem Coronavirus infizieren kann oder nicht.