

## Nichteinhaltung der Maskenpflicht kann Kündigungsgrund sein

In einer erst kürzlich ergangenen Entscheidung des Oberlandesgerichtes (OLG) Innsbruck vom 29.09.2021 (13 Ra 33/12g) wurde im Hinblick auf das Gleichbehandlungsgesetz und Behinderteneinstellungsgesetz die Frage der Rechtswirksamkeit einer **Kündigung wegen Nichttragen eines Mund-Nasen-Schutzes beziehungsweise einer FFP2-Maske** geprüft.

Die Klägerin war in der ambulanten Familienbetreuung tätig. Das (freie) Dienstverhältnis wurde durch die Arbeitgeberin gekündigt, weil die Klägerin weder einen Mund-Nasen-Schutz noch eine FFP2-Maske bei Ausübung ihrer Tätigkeit tragen wollte. Die Dienstnehmerin argumentierte damit, dass sie sich dabei körperlich nicht wohl fühle, weil sie während dem Tragen der Maske zu wenig Luft und in weiterer Folge Panik bekomme. Sie trug bei beruflichen Behördengängen ebenfalls keinen Mund-Nasen-Schutz und bedeckte ihren Mund- und Nasenbereich lediglich locker mit einem „grob-löchrigen und viel luftdurchlässigen Schal“. Eine schriftliche ärztliche Bestätigung zur Maskenbefreiung konnte sie nicht vorlegen. In ihrer Klage brachte die Klägerin vor, sie sei aufgrund ihrer Weltanschauung und gesundheitlicher Beeinträchtigung diskriminiert worden und die Kündigung somit für rechtsunwirksam zu erklären.

Nach der Judikatur des Obersten Gerichtshofes (OGH) ist in Fällen, in denen Diskriminierungen behauptet werden, die Gleichbehandlungsrahmenrichtlinie (RL 2000/78/EG) anzuwenden. Das dort geschützte Merkmal „Weltanschauung“ soll auch für andere „Leitauffassungen vom Leben und von der Welt“ dienen. Dabei wird zwar nicht ausdrücklich erwähnt, dass politische Anschauungen nicht als Weltanschauung im Sinne des Gleichbehandlungsgesetzes (GIBG) anzusehen sind. Die in diesem Fall vorliegenden „politisch motivierten Meinungsäußerungen“ fallen jedoch nicht in dessen Schutzbereich, weil der Diskriminierungsschutz ausschließlich an die abschließend aufgezählten Diskriminierungsgründe des GIBG anknüpft. Die Klägerin stütze sich durch ihre Aussagen, sie sei eine „Corona-maßnahmenkritikerin“ und mache sich um die „zahlreichen Verfassungsbrüche und gigantischen Kollateralschäden“ Sorgen, auf **punktueller politischer Meinungsäußerungen**, allerdings sei dies **keine „Weltanschauung“**, die in den Schutzbereich des Gleichbehandlungsgesetzes fällt. Sowohl das Erstgericht als auch das OLG Innsbruck verneinten daher eine Diskriminierung aufgrund einer Weltanschauung iSd § 17 Abs 1 GIBG.

Es liege auch keine verbotene Diskriminierung wegen einer Behinderung in der Arbeitswelt im Sinne des Behinderteneinstellungsgesetzes (BEinstG) vor. Dafür wären vielmehr die Nachweise zu erbringen, dass einerseits das Tragen der Maske unmöglich ist, andererseits damit eine voraussichtlich länger als sechs Monate dauernde Beeinträchtigung verbunden ist.

Nach Ansicht des OLG Innsbruck wäre sogar eine **Entlassung gerechtfertigt** gewesen. Der Arbeitgeber ist nämlich zur Wahrnehmung seiner Fürsorgepflichten zum Schutz der übrigen Arbeitnehmer verpflichtet. Im hier behandelten Fall ist das Weisungsrecht des Arbeitgebers besonders umfassend, zumal die Arbeitnehmerin im Rahmen der Ausübung ihrer Tätigkeit unter anderem mit besonders gefährdeten Personengruppen in Berührung gekommen ist. Die Entlassungsgründe liegen daher einerseits in der **Nichtbefolgung der Weisung des Arbeitgebers**, die Maske zu tragen und andererseits in der **Nichteinhaltung der zwingenden Maßnahmen nach den COVID-19 -Gesetzen und Verordnungen**. Die Arbeitnehmerin hat somit eine grobe Pflichtverletzung im Sinne des § 27 Z 4 AngG (Angestelltengesetz) begangen und einen Entlassungsgrund verwirklicht.