

Sitzung vom 2. Februar 2022

161. Anfrage (Kündigung aufgrund Nicht-Impfung?)

Kantonsrat Thomas Lamprecht, Bassersdorf, Kantonsrätin Nina Fehr Düsel, Küsnacht, und Kantonsrat Alex Gantner, Maur, haben am 22. November 2021 die folgende Anfrage eingereicht:

Es bestehen Anhaltspunkte, dass Unternehmen die Covid-Impfung von Ihren Mitarbeitenden verlangen; auch wenn es sich nicht um Firmen im Gesundheitsbereich handelt. Als Konsequenz kommen die Mitarbeitenden unter Druck bzw. es droht den nicht geimpften Arbeitnehmern gar die Entlassung.

Die gesetzlichen Grundlagen sind in der Covid-19-Verordnung vom 23. Juni 2021 (SR 818.101.26); Änderung vom 8. September 2021; Ausweitung der Verwendung des Covid-19-Zertifikats festgelegt.

Wir bitten den Regierungsrat um die Beantwortung folgender Fragen:

1. Können Arbeitsverträge oder Gesamtarbeitsverträge Klauseln enthalten, die Arbeitnehmer zu Impfungen jeglicher Art anhalten? Wenn ja, was sind die gesetzlichen Grundlagen in Bund und Kanton?
2. Ist dem Regierungsrat bekannt, dass gewisse Unternehmen (insbesondere Fluggesellschaften, Logistik, Hotellerie, Restaurants, Bildungswesen) vom Personal eine Covid-Impfung angeblich «freiwillig» verlangen oder diese «dringend nahelegen»? Wie stellt er sich generell zur Problematik, auch betreffend seine eigene Kernverwaltung?
3. Sind dem Amt für Wirtschaft Fälle von impfbedingten Kündigungen bekannt? Wie gehen die Mitarbeitenden der RAVs mit solchen Fällen um?
4. Was unternimmt der Regierungsrat für den Schutz dieser Arbeitnehmenden?
5. Wo können sich Arbeitnehmer hinwenden?

Auf Antrag der Volkswirtschaftsdirektion
beschliesst der Regierungsrat:

I. Die Anfrage Thomas Lamprecht, Bassersdorf, Nina Fehr Düsel, Küssnacht, und Alex Gantner, Maur, wird wie folgt beantwortet:

Zu Frage 1:

Das Arbeitsverhältnis zwischen den Arbeitgebenden und den Arbeitnehmenden kann öffentlich-rechtlicher oder privatrechtlicher Natur sein. Innerhalb der gesetzlichen Schranken können die Parteien ihre gegenseitigen Rechte und Pflichten frei vereinbaren. Es ist Sache der Gerichte, im konkreten Einzelfall darüber zu entscheiden, ob die Verpflichtung von Arbeitnehmenden, sich impfen zu lassen, zulässig ist. Ob Arbeitgebende Arbeitnehmende anweisen dürfen, sich gegen das Coronavirus impfen zu lassen, sowie die Frage der Missbräuchlichkeit einer Kündigung bei Verweigerung der Impfung, ist vom Bundesgericht bis heute noch nicht beurteilt worden.

Zu Fragen 2 und 5:

Mitarbeitende, von denen eine Impfung «freiwillig» verlangt wird oder denen vom Arbeitgebenden eine Impfung «dringend nahegelegt wird», können sich für Fragen an die kostenlosen Rechtsauskunftsstelle des für sie zuständigen Bezirksgerichts des Kantons Zürich wenden oder an die Rechtsauskunftsstelle des Zürcher Anwaltsverbandes. Bei Letzterem geben Anwältinnen und Anwälte in kurzen, persönlichen Gesprächen erste Auskünfte und zeigen Wege für das weitere Vorgehen auf. Arbeitnehmende aus Zürich finden weitere Informationen unter gerichte-zh.ch bzw. zav.ch.

Von den Angestellten der Zentralverwaltung wurde und wird eine Covid-Impfung weder «freiwillig» verlangt noch «dringend nahegelegt». Der Kanton als Arbeitgeber begrüsst es, wenn Mitarbeitende sich für eine Covid-Impfung entscheiden. In diesem Sinne wurde im Sommer 2021 einmalig eine allgemeine Impfpflicht an die Mitarbeitenden gerichtet. Darüber hinaus ist keine weitere Kommunikation betreffend Covid-Impfung erfolgt. Es wird respektiert, dass es sich hierbei um einen persönlichen Entscheid der Mitarbeitenden handelt.

Zu Fragen 3 und 4:

Wird Arbeitnehmenden gekündigt, weil sie sich nicht impfen lassen wollen, und melden sie sich bei der Arbeitslosenversicherung zum Leistungsbezug an, sind die Arbeitslosenkassen durch das Staatssekretariat für Wirtschaft (SECO) angewiesen, im Einzelfall zu prüfen, ob die Arbeitgeberin oder der Arbeitgeber aufgrund der konkreten Situation die Impfung überhaupt verlangen kann. Gemäss SECO ist eine Impfpflicht mut-

masslich zulässig, wenn eine konkrete verhältnismässig hohe Gefährdung vorliegt, die sich im Fall einer Nichtimpfung trotz ergriffener sonstiger Schutzmassnahmen für die Mitarbeitenden selber oder für Dritte (z. B. Patientinnen und Patienten, Klientinnen und Klienten, Arbeitskolleginnen und Arbeitskollegen) ergibt. Dies dürfte gemäss SECO wohl bei Tätigkeiten mit Kontakt zu besonders gefährdeten Personen gegeben sein (Tätigkeit als Pflegepersonal in Altersheimen, Spitälern, Praxen usw.) oder wenn die Arbeit aufgrund von Vorschriften, auf welche die Arbeitgeberin oder der Arbeitgeber keinen Einfluss hat, ohne Impfung nicht mehr ausgeübt werden kann (z. B. bei Flugpersonal, wenn internationale Flüge nur noch für geimpfte Personen erlaubt sind). Wird die Impfpflicht bejaht, erachtet das SECO die Nichtbefolgung der Impfwweisung als Verletzung der arbeitsrechtlichen Pflichten. In solchen Fällen haben die Arbeitslosenkassen die Frage einer selbstverschuldeten Arbeitslosigkeit nach Art. 30 Abs. 1 Bst. a des Arbeitslosenversicherungsgesetzes (AVIG, SR 837.0) zu prüfen (Weisung 2021/2022, Anpassung der AVIG-Praxis, Rz. B306e, SECO). Das Amt für Wirtschaft und Arbeit führt keine Statistik darüber, ob sich Stellensuchende aufgrund einer Kündigung infolge Nichtimpfung zur Arbeitsvermittlung anmelden oder ob Sanktionen wegen selbstverschuldeter Arbeitslosigkeit aufgrund Nichtimpfung ergangen sind.

II. Mitteilung an die Mitglieder des Kantonsrates und des Regierungsrates sowie an die Volkswirtschaftsdirektion.

Vor dem Regierungsrat
Die Staatsschreiberin:
Kathrin Arioli