

Sterbeverfügungsgesetz
Dienstrechtliche Konsequenzen für
Personal bei Inanspruchnahme der
Gewissensklausel – Sonderfall
„Tendenzbetriebe“?
Gerhard Aigner

Österreichische Kommentare
zu Medizinrecht, Medizin- und Bioethik
(IERM Working Paper Nr. 13)
März 2024



Österreichische Kommentare zu Medizinrecht, Medizin- und Bioethik (IERM Working Paper Nr.13) März 2024

herausgegeben vom

Institut für Ethik und Recht in der Medizin, Universität Wien

in Kooperation mit den Professuren für

Health Care Ethics und Medizinrecht am Institut für Staats- und Verwaltungsrecht, Universität Wien

© bei dem Autor/der Autorin

ISSN: XXXXXXXX-XXXX

Redaktion: ierm@univie.ac.at

Homepage: <http://univie.ac.at/ierm-working-papers/>

Die Österreichischen Kommentare zu Medizinrecht, Medizin- und Bioethik – IERM Working Papers – sind eine Diskussionsplattform, auf der virulente Themen aus dem Bereich der Medizin-, Pflege- und Bioethik wie auch aus dem Bereich des Medizinrechts publiziert werden. Die IERM-Working-Papers sind Werkstattberichte bzw. Diskussionsanregungen zu gesellschaftlichen, rechtlichen, normativen und ethischen Fragestellungen aus Philosophie und Ethik, Theologie und Medizin sowie aus den Sozial- und Kulturwissenschaften. Ein aktueller Schwerpunkt sind interdisziplinäre Reflexionen bzw. Lösungs- oder Handlungsansätze im Kontext des österreichischen Gesundheitswesens.

*Die Reihe wird von Mitgliedern des IERM gemeinsam mit Kolleg*innen aus dem Feld der Bioethik in Österreich redaktionell betreut und herausgegeben.*

Institut für Ethik und Recht in der Medizin, Universität Wien
Spitalgasse 2-4, 1090 Wien

Zitationsvorschlag: Aigner, Gerhard (2024): Sterbeverfügungsgesetz Dienstrechtliche Konsequenzen für Personal bei Inanspruchnahme der Gewissensklausel – Sonderfall „Tendenzbetriebe“? Österreichische Kommentare zu Medizinrecht, Medizin- und Bioethik (IERM Working Paper), Nummer 13, Wien.

Sterbeverfügungsgesetz Dienstrechtliche Konsequenzen für Personal bei Inanspruchnahme der Gewissensklausel – Sonderfall „Tendenzbetriebe“?

Nach dem Wortlaut des § 2 Abs 2 StVfG hat der Gesetzgeber die Freiwilligkeit der Mitwirkung an einem assistierten Suizid durch ein umfassendes Benachteiligungsverbot abgesichert („in welcher Art immer benachteiligt werden“), wobei den Materialien folgend § 97 Abs 2 und 3 StGB als Vorbild für die Regelung der Gewissensklausel diente.¹ Ohne ins Detail zu gehen merkt *Kathrein* dazu allerdings an, dass durch dieses Benachteiligungsverbot arbeitsrechtliche Folgen bei Pflichtverletzungen nicht auszuschließen seien, nimmt dabei jedoch ein außerdienstliches Verhalten aus.² *Huber*, *Ausgewählte Aspekte der Suizidassistenz*, behandelt die arbeitsrechtliche Perspektive des Benachteiligungsverbots eingehend anhand konfessioneller Träger von Krankenanstalten sowie von Alten- und Pflegeheimen und deren Status als Tendenzunternehmen iS des § 132 ArbVG. Er gelangt dabei zum Ergebnis, dass sogar eine außerdienstliche Suizidassistenz eine berechtigte Kündigung, allenfalls sogar eine Entlassung (bei wiederholter außerdienstlicher Suizidassistenz) zur Folge haben kann, wobei den Dienstnehmerrechten die arbeitsrechtliche Tragweite des Art 15 StGG aus Trägersicht (Autonomie jeder gesetzlich anerkannten Kirche auch in ihren inneren Angelegenheiten) gegenübergestellt wird.³

Im vorliegenden Kontext ist dazu allerdings anzumerken, dass der arbeitsrechtlichen Tragweite des Art 15 StGG das vom VfGH aus grundrechtlicher Sicht, insbesondere aus Art 8 EMRK, abgeleitete Recht auf ein menschenwürdiges Sterben gegenübersteht, somit einander auf Verfassungsebene konkurrenzierende Rechtsgüter gegenüberstehen. Zutreffend weist daher *Huber* auf *Stöger*, *Korrespondenz zum Thema „Assistierter Suizid in privaten Gesundheitseinrichtungen“*,⁴ hin und kommt zum Ergebnis, dass auch einen privaten (kirchlichen) Träger eine gewisse Duldungspflicht – im Gegensatz zu einer physischen Unterstützung – treffen wird. Aus verfassungs(grund)rechtlicher Sicht wären arbeitsrechtliche Konsequenzen allerdings auch dann auszuschließen, wenn der Dienstnehmer einer konfessionellen Einrichtung außerhalb dieser eine Hilfeleistung iS des § 3 Z 4 StVfG in seinem engsten, ihm nahestehenden privaten (familiären) Umfeld vornimmt. Davon wäre freilich im Lichte des Art 15 StGG eine regelmäßige außerdienstliche Suizidassistenz zu unterscheiden.

¹ Siehe die ErläutRV 1177 BlgNR 27. GP, 8.

² Siehe *Kathrein* in *Dokalik* (Hrsg), *StVfG Kurzkommentar*, § 2 Rz 18.

³ Siehe *Huber*, *Ausgewählte Aspekte der Suizidassistenz unter besonderer Berücksichtigung von Krankenanstalten sowie Alten- und Pflegeheimen*, in *FS Mathias Neumayr* [2023], 2246 (2247).

⁴ *JMG* 1-2022, 8f

Weiters stellt sich aus grund- wie arbeitsrechtlicher Sicht die Frage, ob es sogar zulässig sei, dass Träger von Pflegeeinrichtungen ihrem Personal generell untersagen, mit entscheidungsfähigen sterbewilligen Personen auf Anfrage oder im Rahmen von Vorsorgedialogen über die gesetzlich eingeräumte Möglichkeit der Errichtung einer Sterbeverfügung selbst auf Rückfrage auch nur zu sprechen, obwohl § 12 Abs 2 StVfG solche Hinweise ausdrücklich erlaubt und diese nicht unter das Werbeverbot fallen. Vor dem Hintergrund des vom VfGH ausdrücklich als Grundrecht festgestellten Rechts auf freie Selbstbestimmung auch am Lebensende, somit von einem Grundrecht auf ein menschenwürdiges Sterben auszugehen ist, und unter Bedachtnahme auf den Umstand, dass die für eine Sterbeverfügung gemäß § 6 Abs 2 StVfG in Betracht kommende Personengruppe sehr häufig mangels Mobilität nahezu darauf angewiesen ist, Informationen in der sie behandelnden oder betreuenden Einrichtung zu erhalten, erweist sich ein generelles Verbot des Erhalts jeglicher Information durch das in der Einrichtung tätige Personal als sehr problematische Schranke für den Zugang zu dem vom VfGH festgestellten Grundrecht. Die Stellungnahme des Menschenrechtsbeirats der Volksanwaltschaft vom 20.12.2023 betrachtet ein an das Personal eines Pflegeheims gerichtetes Verbot, mit Bewohnern zum Thema Sterbeverfügung auch nur zu sprechen, als unzulässig,⁵ ohne dabei allerdings näher auf die Thematik konfessioneller Träger als Betreiber von Tendenzbetrieben einzugehen.

Dem aus der Perspektive des Personals relevanten Recht auf freie Meinungsäußerung (Art 13 Abs 1 StGG und Art 10 EMRK) ist zunächst in Verbindung mit der Rechtsposition anerkannter Kirchen und Religionsgesellschaften gemäß Art 15 StGG die Treuepflicht des Arbeitnehmers gemäß § 27 Z 1 AngG gegenüberzustellen. Dabei darf aber nicht das dem zum Suizid entschlossenen Heimbewohner vom VfGH unter anderem gestützt auf Art 8 EMRK zuerkannte Recht auf ein menschenwürdiges Sterben übersehen werden, sodass auch bei der Frage eines dem Personal auferlegten generellen Sprechverbots die bereits angesprochene Konstellation einander gegenüberstehender verfassungs(grund)rechtlicher Ansprüche eine entscheidende Rolle spielt.

Der Maßstab für die Lösung dieses Konflikts liegt darin, im Fall der Kollision mehrerer Grundrechte ein angemessenes Gleichgewicht zu finden und den Grundsatz der Verhältnismäßigkeit

⁵ Siehe die Stellungnahme des Menschenrechtsbeirats zur Reichweite der Freiwilligkeit, möglichen Duldungsverpflichtungen von Alten- und Pflegeheimbetreibern sowie erforderlichen Begleitmaßnahmen zum Thema „Assistierter Suizid“ (StVfG), unter https://volksanwaltschaft.gv.at/downloads/e1r6/Stellungnahme_MRB_Assistierter_Suizid_bf_14.02.2024.02, abgerufen am 20.2.2024.

zu wahren.⁶ Auch der EuGH bejaht, dass Mitarbeiter in Organisationen, deren Ethos auf religiösen Grundsätzen oder Weltanschauungen beruht, sich loyal und aufrichtig im Sinn des Ethos der Kirche oder Organisation zu verhalten haben, doch haben diese Anforderungen angemessen zu sein und dürfen nicht über das zur Erreichung des angestrebten Ziels Erforderliche hinausgehen.⁷ Ein an das Personal gerichtetes generelles Verbot, über die geltende Rechtslage nach dem StVfG mit den im Pflegeheim wohnenden Personen (Pflegerinnen) auch nur zu sprechen, übersteigt den Maßstab der Verhältnismäßigkeit und Angemessenheit, sodass auch im Kontext mit Tendenzbetrieben der Stellungnahme des Menschenrechtsbeirats der Volksanwaltschaft beizupflichten ist.

Arbeitsrechtliche Fragestellungen sind allerdings auch außerhalb der Perspektive konfessioneller Einrichtungen und deren Positionierung gegenüber assistiertem Suizid nicht auszuschließen. Dies etwa dann, wenn die Anstellung eines Dienstnehmers vor der Schaffung des StVfG liegt und dieser nun unter Berufung auf § 2 leg. cit. eine vom Dienstgeber geforderte Mitwirkung im Sinn des § 3 Z 4 StVfG ablehnt.

⁶ Siehe zB VwGH 6.11.2020, Ro 2020/03/0014.

⁷ EuGH 17.4.2018, Rs Egenberger, C-414/16. Hingewiesen sei darauf, dass derzeit beim EuGH ein Vorabentscheidungsersuchen zur Frage der Zulässigkeit der Kündigung eines Arbeitnehmers durch einen kirchlichen Träger wegen Kirchenaustritts anhängig ist. Es ist jedenfalls nicht auszuschließen, dass im Falle einer Entscheidung des EuGH dieser auch generelle Aussagen zur grundrechtlichen Situation von Tendenzbetrieben treffen wird. Vgl näher <https://www.aerztezeitung.de/Wirtschaft/Kuendigung-nach-Kirchenaustritt-Bundesarbeitsgericht-ruft-europaeischen-Gerichtshof-an-446802.html>, abgerufen am 14.3.2024.

Literatur:

ErläutRV 1177 BlgNR 27. GP, 8.

Kathrein in Dokalik (Hrsg), StVfG Kurzkommentar, § 2 Rz 18.

Huber, Ausgewählte Aspekte der Suizidassistenz unter besonderer Berücksichtigung von Krankenanstalten sowie Alten- und Pflegeheimen, in FS Mathias Neumayr [2023], 2246 (2247).

Stöger, Korrespondenz zum Thema „Assistierter Suizid in privaten Gesundheitseinrichtungen“, JMG 1-2022, 8f.

Stellungnahme des Menschenrechtsbeirats zur Reichweite der Freiwilligkeit, möglichen Duldungsverpflichtungen von Alten- und Pflegeheimbetreibern sowie erforderlichen Begleitmaßnahmen zum Thema „Assistierter Suizid“ (StVfG), unter

https://volksanwaltschaft.gv.at/downloads/e1r6/Stellungnahme_MRB_Assistierter_Suizid_bf_14.02.2024.02.

VwGH 6.11.2020, Ro 2020/03/0014.

EuGH 17.4.2018, Rs Egenberger, C-414/16.

<https://www.aerztezeitung.de/Wirtschaft/Kuendigung-nach-Kirchenaustritt-Bundesarbeitsgericht-ruft-europaeischen-Gerichtshof-an-446802.html>.

Autor:

Hon.-Prof. Dr. Gerhard Aigner

Institut für Ethik und Recht in der Medizin, Universität Wien, Spitalgasse 2-4, 1090 Wien
(<https://ierm.univie.ac.at/>)

E-Mail: gerhard.aigner@univie.ac.at

Homepage: <https://www.ierm.univie.ac.at/ueber-uns/team/gerhard-aigner/>