

Bundesministerium für Soziales, Gesundheit,
Pflege und Konsumentenschutz
Abteilung VI/A/4
Stubenring 1
1010 Wien

Per E-Mail an:

s7@gesundheitsministerium.gv.at

Als Eingabe über die Internetseite:

<https://www.parlament.gv.at/PERK/BET/VPBEST/#AbgabeStellungnahme>

Wien, 04.01.2022

Betreff: Stellungnahme COVID-19-Impfpflichtgesetz / GZ: 2021-0.853.462

Sehr geehrte Damen und Herren!

Der Dachverband Berufliche Integration Austria (*dabei-austria*) ist die bundesweite Vertretung aller Organisationen, die Dienstleistungen im Bereich des Netzwerks Berufliche Assistenz (www.neba.at) anbietet. Ebenso vertritt *dabei-austria* Organisationen, die andere Qualifizierungs- und Beratungsprojekte für Menschen mit Behinderungen sowie für ausgrenzungsgefährdete Jugendliche anbieten. Von *dabei-austria* werden 200 Projekte vertreten, die im gesamten Bundesgebiet tätig sind und mehr als 85.000 behinderte bzw. ausgrenzungsgefährdete Menschen beraten und begleiten.

Wir bedanken uns für die Möglichkeit, zu oben angeführtem Gesetzesentwurf Stellung zu nehmen und erlauben uns, folgende Überlegungen einzubringen:

Allgemeines

Grundsätzlich begrüßt *dabei-austria* den vorliegenden Entwurf des COVID-19-IG mit dem Ziel, eine Steigerung und Aufrechterhaltung der Durchimpftrate von über 90% der Bevölkerung zu erreichen, um dadurch die Viruszirkulation in der Bevölkerung und die Risiken der Überbelastung des Gesundheitssystems zu minimieren.

Insbesondere sehen wir die allgemeine Impfpflicht als Gesundheitsschutz für die Gesellschaft und als Ausdruck einer gesamtgesellschaftlichen Solidarität, auch derjenigen Personengruppe gegenüber, die sich selbst nicht impfen lassen kann.

Bezüglich arbeitsrechtlicher Überlegungen schließt sich *dabei-austria* der eingebrachten Stellungnahme der Sozialwirtschaft Österreich (SWÖ) und im Zusammenhang mit behindertenpolitischen Überlegungen der Stellungnahme des Österreichischen Behindertenrates (ÖBR) an.

Aufgrund der hohen Relevanz des COVID-19-IG erlauben wir uns, einige wichtige Punkte zu verstärken und auf fehlende Regelungen hinzuweisen:

1. Arbeitsrechtliche Konsequenzen einer Impfpflicht

Im Entwurf bleibt offen, welche arbeitsrechtlichen Konsequenzen mit einer Impfpflicht einhergehen. Somit kommt es zur Anwendung des COVID-19-Maßnahmengesetzes (z.B. 3-G-Regel am Arbeitsplatz). Dies führt aber zu Rechtsunsicherheit sowohl für Arbeitgeber:innen als auch für Arbeitnehmer:innen. Um Arbeitgeber:innen und Arbeitnehmer:innen Sicherheit zu geben, braucht es klare gesetzliche Regelungen in Hinblick auf folgende Punkte:

Fürsorgepflicht und Haftung:

Grundsätzlich hat der/die Arbeitgeber:in gegenüber ihren Arbeitnehmer:innen eine Fürsorgepflicht. Arbeitgeber:innen sind demzufolge verpflichtet, für Sicherheit und Gesundheitsschutz aller Arbeitnehmer:innen zu sorgen und dementsprechend auch Maßnahmen zur Verhinderung von Gefahren zu treffen.

Daraus resultiert die Frage, ob der/die Arbeitgeber:in noch ungeimpfte Mitarbeiter:innen beschäftigen darf oder ob er im Fall der Beschäftigung von Ungeimpften gegen diese Fürsorgepflicht verstößt.

Des weiteren bedarf es einer klaren Regelung, ob Arbeitgeber:innen und bejahendenfalls in welchem Ausmaß haftbar gemacht werden können, wenn

- a) Geimpfte Arbeitnehmer:innen den COVID-Virus an andere Dienstnehmer:innen oder Dritte (Kundinnen und Kunden) übertragen und diesen dadurch ein Schaden entsteht.
- b) Ungeimpfte Arbeitnehmer:innen den COVID-Virus an andere Dienstnehmer:innen oder Dritte (Kundinnen und Kunden) übertragen und diesen dadurch ein Schaden entsteht.

Entgeltfortzahlung bei Nichtimpfung im Krankheitsfall

Gem. § 8 Abs. 1 AngG und § 2 Abs. 1 EFZG ist der/die Arbeitgeber:in generell nicht zur Entgeltfortzahlung verpflichtet, wenn ein/e Arbeitnehmer:in wegen grober Fahrlässigkeit arbeitsunfähig wird.

Zu klären ist, ob eine solche grobe Fahrlässigkeit auch anzunehmen ist, wenn die/der Arbeitnehmer:in der Impfpflicht nicht nachkommt, ohne dass eine Ausnahmebestimmung im Sinne des § 3 Abs. 1 Z 2 COVID- 19-IG zutrifft, und diese/r Arbeitnehmer:in an COVID erkrankt.

Ungerechtfertigte Impfverweigerung ein Kündigungsgrund?

Das COVID-19-IG lässt eine gesetzliche Regelung vermissen, ob eine Kündigung von Arbeitnehmer:innen zulässig ist, wenn diese der gesetzlichen Impfpflicht widerrechtlich nicht nachkommen. Auch wenn sich der OGH hierzu bereits geäußert hat, wäre eine gesetzliche klare Regelung wünschenswert, um gerichtliche Verfahren (z.B. Kündigungsanfechtungsverfahren) möglichst hintanhalten zu können.

Gerade in so sensiblen Bereichen wie in Maßnahmen der „Beruflichen Integration von Menschen mit Behinderungen“ braucht es klare Bestimmungen, wie mit ungeimpften Mitarbeiter:innen umzugehen ist.

Deshalb plädieren wir dafür, arbeitsrechtliche Bestimmungen in das COVID-19-IG zu integrieren oder für eine Adaptierung der arbeitsgesetzlichen Bestimmungen im Gesetzesrang zu sorgen, um eine höhere Rechts- und Planungssicherheit sowie Nachhaltigkeit für Dienstgeber:innen zu gewährleisten.

2. Datenverarbeitung im Arbeitsverhältnis: Vorschlag zur Schaffung einer gesetzlichen Ermächtigung für die Verarbeitung des Vorliegens und der Gültigkeitsdauer einer Schutzimpfung im Rahmen des Arbeitsverhältnisses

Aus datenschutzrechtlicher Sicht werden im § 5 des Entwurfes insbesondere die Ermittlung und Erinnerung der impfpflichtigen Personen geregelt, was im Hinblick auf den Normzweck des COVID-19-IG ebenso unverzichtbar wie zielführend ist.

Was im Entwurf jedoch völlig unregelt bleibt, ist der Umstand, dass Arbeitgeber:innen das Vorliegen und die Gültigkeitsdauer einer Schutzimpfung zum Zweck der Kontrolle des Betretens von Arbeitsorten und der Verwaltung von COVID-19-Präventionskonzepten gemäß § 1 Abs. 4 und 5 Z 5 lit. b COVID-19-Maßnahmegesetz, der Erfüllung ihrer Pflicht zur Auskunftserteilung gemäß § 5 Abs. 3 Epidemiegesetz 1950 sowie der Geltendmachung, Ausübung oder Verteidigung von Rechtsansprüchen gemäß 9 Abs. 2 lit. f Datenschutz-Grundverordnung verarbeiten können müssen.

Der bisherige Verlauf der COVID-19-Pandemie hat gezeigt, dass Arbeitgeber:innen zu einem überbordenden Verwaltungsaufwand gedrängt werden, da es ihnen in Ermangelung einer entsprechenden Rechtsgrundlage gemäß Art. 9 DSGVO derzeit nicht möglich ist, das Vorliegen und die Gültigkeitsdauer einer Schutzimpfung von Mitarbeiter:innen effizient zu verwalten.

Nach derzeitiger Ansicht der Datenschutzbehörde, veröffentlicht unter www.dsb.gv.at, ist nicht einmal die freiwillige Einwilligung von Mitarbeiter:innen in Bezug auf die Verarbeitung des Vorliegens und der Gültigkeitsdauer einer Schutzimpfung durch die Dienstgeber:innen

zulässig. Im Falle von vorbeugenden COVID-Impfungen wird dadurch allerdings sowohl in Interessen von Arbeitnehmer:innen als auch Arbeitgeber:innen negativ eingegriffen.

Deshalb bedarf es dringend einer entsprechenden gesetzlichen Regelung – nach Möglichkeit nicht nur im DSGVO sondern auch im COVID-19-IG.

Aus Sicht der Arbeitgeber:innen, speziell im Sozial- und Gesundheitsdienstleistungssektor, in dem in der Regel mit vulnerablen Personengruppen gearbeitet wird, ist es im Rahmen der gebotenen Bekämpfung der COVID-19-Pandemie jedenfalls unzumutbar, wenn diese weiterhin dazu angehalten werden, das Vorliegen und die Gültigkeitsdauer einer Schutzimpfung von Mitarbeiter:innen täglich aufs Neue überprüfen zu müssen, obwohl die befristete Verwaltung dieser personenbezogenen Daten unter Einhaltung aller notwendigen Maßnahmen zum Schutz der Rechte und Freiheiten betroffener Personen jederzeit gesetzlich geregelt werden könnte.

Zur Beseitigung dieses Missstandes empfehlen wir, eine gesetzliche Ermächtigung mit der Überschrift: „Datenverarbeitung im Arbeitsverhältnis“, z.B. im Rahmen eines neu einzufügenden § 11, vorzusehen:

§ 11 Datenverarbeitung im Arbeitsverhältnis

(1) Arbeitgeber von Personen, die der Impfpflicht nach diesem Bundesgesetz unterliegen, sind dazu ermächtigt, folgende Kategorien personenbezogener Daten zum Zweck der Kontrolle des Betretens von Arbeitsorten und der Verwaltung von COVID-19-Präventionskonzepten gemäß § 1 Abs. 4 und 5 Z 5 lit. b COVID-19-Maßnahmengesetz, der Erfüllung der Pflicht zur Auskunftserteilung gemäß § 5 Abs. 3 Epidemiegesetz 1950 sowie der Geltendmachung, Ausübung oder Verteidigung von Rechtsansprüchen gemäß Art. 9 Abs. 2 lit. f Datenschutz-Grundverordnung zu verarbeiten:

- 1. Vor- und Nachname,*
- 2. Personalnummer,*
- 3. Vorliegen einer Schutzimpfung,*
- 4. Gültigkeitsdauer einer Schutzimpfung.*

(2) Arbeitgeber haben geeignete Maßnahmen gemäß Art. 32 Datenschutz-Grundverordnung zu treffen, die den Schutz personenbezogener Daten gemäß Absatz 1 gewährleisten, und sicherzustellen, dass Daten, die für die im Absatz 1 angeführten Zwecke nicht mehr benötigt werden, unverzüglich gelöscht werden.

(3) Eine Verarbeitung von personenbezogenen Daten gemäß Absatz 1 für andere als die im Absatz 1 angeführten Zwecke ist unzulässig.

3. Wirkungsorientierte Folgeabschätzung - Evaluierung

In der wirkungsorientierten Folgeabschätzung zum Bundesgesetz über die Impfpflicht gegen COVID-19 wird dargelegt, dass die durch das Bundesgesetz getroffenen Maßnahmen spätestens im Jahr 2023 einer internen Evaluierung zugeführt werden sollen. Der *dabei-austria* begrüßt eine Evaluierung und empfiehlt ausdrücklich die Notwendigkeit einer Wirkungsevaluierung, allerdings sollte diese nicht nur im Rahmen einer internen Evaluierung erfolgen, sondern unter Einbeziehung der Sozialpartner:innen und Interessensvertretungen. Ebenso empfehlen wir, bereits bei Einführung der Impfpflicht einen klaren Zeitplan für eine Evaluierung vorzulegen.

Wir hoffen, mit dieser Stellungnahme einen Beitrag zur weiteren Verbesserung der Ziele des Gesetzesvorhabens leisten zu können und stehen sehr gerne für Rückfragen zur Verfügung.



Mag.ª Eva Skergeth-Lopič
Vorstandsvorsitzende *dabei-austria*



Christina Schneyder, MSc
Geschäftsführung *dabei-austria*