



Aktive Arbeitslose Österreich  
 Krottenbachstraße 40/9/6  
 A - 1190 Wien  
 ZVR 52272795  
 Tel.: +43 676 35 48 310  
[www.aktive-arbeitslose.at](http://www.aktive-arbeitslose.at)  
 kontakt@aktive-arbeitslose.at

Stellungnahme zum

## Entwurf eines Bundesgesetzes, mit dem das Gen-technikgesetz geändert wird

Wien, 12.10.2016

Der Verein Aktive Arbeitslose protestiert entschieden dagegen, dass das Urteil des Verfassungsgerichtshofs über die Erhebung und Verwendung von Daten gentechnischer Untersuchungen der Klasse 1 zu versicherungstechnischen Zwecken dazu mißbraucht wird, diese in § 67 1. Satz Getechnikgesetz diese Ausweitung der Verwendung von Daten gentechnischer Analysen durch die Hintertüre auch auf die Ermächtigung zur Erhebung dieser hochsensibler Gesundheitsdaten von ArbeitnehmerInnen und Arbeit suchenden auszuweiten. Davon war im Urteil des Verfassungsgerichtshof keinesfalls die Rede!

Die Erwerbslosengewerkschaft „Aktive Arbeitslose Österreich“ schließt sich als größte, unabhängige Betroffenenselbstorganisation der rechtlichen Analyse der Bundesarbeiterkammer vollinhaltlich an:

„Mit diesen Erläuterungen, wie überhaupt mit dem gesamten Entwurf, wird aber das arbeitsrechtliche Spezifikum übersehen, dass es dem **Arbeitgeber grundsätzlich nicht gestattet** ist, (auf welche Art auch immer zustande gekommene) **medizinische Diagnosen von seinen ArbeitnehmerInnen zu erheben**, zu verlangen, anzunehmen oder sonst zu verwerten; er ist – abgesehen von bestimmten anzeigenpflichtigen übertragbaren Krankheiten – nur berechtigt, mitgeteilt zu erhalten, ob eine Arbeitsunfähigkeit auf eine Krankheit, einen Arbeitsunfall oder eine Berufskrankheit zurückzuführen ist (zB OGH 9 ObA 236/89 RdW 1990, 56; Kallab/Hauser, Entgeltfortzahlungsgesetz, 5. Auflage [2012] § 4 Erläuterung 7; Drs in Neumayr/Reissner [Hrsg.], Zeller Kommentar zum Arbeitsrecht [2011] § 8 AngG Rz 75).“

Damit ist es dem **Arbeitgeber auch datenschutzrechtlich untersagt**, diese gemäß § 4 Ziffer 2 DSG 2000 bzw. hinkünftig gemäß Artikel 9 Absatz 1 EU-DS-GVO 2016/679 **sensiblen Gesundheitsdaten zu verwenden**, zumal die datenschutzrechtlich geforderte Freiwilligkeit einer Zustimmung (iSd § 4 Z 14 DSG 2000) zur Verwendung dieser Daten seitens eines wirtschaftlich vom Arbeitgeber abhängigen Arbeitnehmers idR nicht vorliegen wird.

Auszugehen ist somit davon, dass es auch weiterhin gemäß § 1 DSG 2000 bzw. gemäß Artikel 8 EMRK **verfassungsrechtlich** bzw. gemäß Artikel 8 Absatz 1 Richtlinie 95/46/EG bzw ab 25.5.2018 gemäß Artikel 9 Absatz 1 EU-DS-GVO 2016/679 **europarechtlich geboten** ist, **Arbeitgebern** - im Gegensatz zu Versicherern - einschließlich deren Beauftragten und MitarbeiterInnen **undifferenziert zu verbieten**, **Ergebnisse von genetischen Analysen von ihren ArbeitnehmerInnen oder Arbeitsuchenden zu erheben, zu verlangen, anzunehmen oder sonst zu verwerten**.

Zusätzlich ist darauf hinzuweisen, dass das Verbot für Arbeitgeber, Genanalysen zu verwenden, nicht angefochten wurde. Es hat daher weiterhin in Geltung zu bleiben.

In diesem Sinne wird die **geplante Änderung des § 67 GTG** hinsichtlich der Weitergabe von Daten genetischer Analysen an Arbeitgeber **strikt abgelehnt**.“

### Nein zur Diskriminierung durch gentechnische Analysen bei der Arbeitsuche!

Ergänzend weisen wir mit Nachdruck darauf hin, dass aufgrund der steigenden Massenarbeitslosigkeit – es fehlen rund 500.000 Existenz sichernde Lohnarbeitsstellen, auf eine offene Stelle kommen über 10 BerwerberInnen – ein **immer größeres Machtungleichgewicht zwischen potentiellen ArbeitgeberInnen und Arbeitsuchenden** besteht. Arbeit Suchenden können sich daher immer weniger gegen die Übergriffe durch Arbeitgeber wehren. Das AMS erhöht mit Existenz gefährdenden Sanktionen den Druck auf Erwerbsarbeitslose weiter. Laut Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshof kann sogar jede Äußerung eines allgemeinen Misstrauens gegen Unternehmer als „Vereitelung“ vom AMS mit einer Bezugssperre bestraft werden!

Die **Erhebung sensibler Gesundheitsdaten** ist daher auch **aus Sicht des Antidiskriminierungsrechts schärfsten abzulehnen**. Insbesondere weisen wir auf das **Behinderteneinstellungsgesetz** (BeinstG) hin, das in § 7e die Diskriminierung bei der Begründung des Dienstverhältnisses und beim beruflichen Aufstieg untersagt und daraus einen Rechtsanspruch auf Entschädigung gewährt.

Dieses Diskriminierungsverbot steht auch durch Artikel 14 Europäische Menschenrechtskonvention (EMRK) sogar in **Verfassungsrang**!

Weiter weisen wir mit Nachdruck darauf hin, dass auch das **Antidiskriminierungsrecht der Europäischen Union** gegen die Erhebung derart sensibler Daten spricht. Die Diskriminierung aufgrund von Ergebnissen von Gentests verstößt nicht nur gegen Artikel 21 und 23 der **Grundrechtecharta der Europäischen Union** und gegen die **Richtlinie 2000/78/EG (Gleichbehandlungsrahmenrichtlinie)**, sondern es besteht zudem seit dem Amsterdamer Vertrag in Artikel 19, **Vertrag über die Arbeitsweise der Europäischen Union (AEUV)** sogar die Verpflichtung, nicht nur Rahmenbedingungen zur Überwindung von Diskriminierung zu schaffen, sondern auch aktiv gegen Diskriminierung vorzugehen.

Natürlich verletzt die Erhebung von besonders sensiblen Gesundheitsdaten grundlegende **Menschenrechte** wie das **Recht auf diskriminierungsfreien Zugang zu frei gewählter Arbeit** für alle nach Artikel 27 des „**Übereinkommens über die Rechte von Menschen mit Behinderungen**“ (Convention on the Rights of Persons with Disabilities – CRPD, „UN-Behindertenkonvention“) [BGBl. III Nr. 155/2008] bzw. nach Artikel 6 „**Internationaler Pakt über wirtschaftliche, soziale und kulturelle Rechte**“ [BGBl 590/1978] und Artikel 1 **ILO Übereinkommen über die Beschäftigungspolitik** [BGBl 1972/355].

Gerade bei der **Arbeitsuche** sind **Diskriminierungen nur äußerst schwer feststellbar und einklagbar**. Die Möglichkeit für Arbeitgeber, Daten aus gentechnischen Analysen zu verlangen, würde gerade jene Menschen diskriminieren, die es schon jetzt schwer haben, zur Existenzsicherung eine Erwerbsarbeit zu finden, und würde diese sogar abschrecken, sich um Arbeitsstellen zu bewerben! Schon jetzt werden BerwerberInnen schon oft aufgrund des Alters, des Namens. Sogenannter „Lücken im Lebenslauf“ oder anderer formaler Kriterien vorab aussortiert, ohne dass die Bewerbungsunterlagen weiter beachtet oder die BewerberInnen eine Chance auf ein Vorstellungsgespräch haben.

Da pro Jahr rund 1 Million Menschen von Erwerbsarbeitslosigkeit betroffen sind und ein Arbeitsverhältnis durchschnittlich nur knapp über 2 Jahre dauert, wäre diese Novelle ein Dammbruch in Sachen Datenschutz und Diskriminierung.

In Zeiten, in denen aufgrund technischer Rationalisierung und Globalisierung immer mehr Menschen von der Wirtschaft als „Überflüssige“ aussortiert werden, würde so eine **Entwicklung in Richtung totalitärer Wirtschaftsdiktatur** in Gang gesetzt, wie diese bereits im geradezu hellseherischen Film **GATTACA**<sup>2</sup> geschildert wird: Nur noch gentechnisch perfekte (verbesserte) Menschen haben eine Chance, einen der immer rarer werden fixen Jobs im System zu ergattern. Alle anderen werden zu Untermenschen degradiert bzw. steigt der Druck auf Frauen, alle Menschen, die gentechnische Defekte haben, schon vor deren Geburt durch Abtreibung auszusortieren.

<sup>1</sup> <http://www.bundeskanzleramt.at/DocView.axd?CobId=63850>

<sup>2</sup> <https://de.wikipedia.org/wiki/Gattaca>

**Aktive Arbeitslose fordern**

§ 67 erster Satz hat daher wie folgt zu lauten:

„Arbeitgebern, Personalvermittlern und Versicherern, einschließlich deren Beauftragten und MitarbeiterInnen, ist es verboten, Ergebnisse von genetischen Analysen von ihren Arbeitnehmern und von Arbeitssuchenden zu erheben, zu verlangen, anzunehmen oder sonst zu verwerten. Von diesem Verbot sind auch das Verlangen nach Abgabe und die Annahme von Körpersubstanz für genanalytische Zwecke umfasst. Versicherer dürfen ausschließlich zum Zweck der Risikoeinstufung von Verscherten und VersicherungswerberInnen Diagnosen aus gentechnischen Analysen des Typ eins erheben und verarbeiten und haben diese Daten raschstmöglich nach Abschluss der Risikobewertung zu vernichten, spätestens nach 8 Wochen.“

Anmerkung: Entsprechend den Grundsätzen des Datenschutzgesetzes ist die Ausnahmebestimmung für Versicherungen mit entsprechend enger Zwecksetzung, Beschränkung auf für den Zweck unbedingt notwendige Daten und kürzestmöglicher Verwengungsdauer einzugrenzen. Keinesfalls darf Versicherungen die Möglichkeit zum horten sensibler Gesundheitsdaten über die einmal zu erfolgende Risikoanalyse hinaus gegeben werden!