



Univ.-Prof. Dr. Martin Kocher
Bundesminister

martin.kocher@bma.gv.at
+43 1 711 00-0
Taborstraße 1-3, 1020 Wien

Herrn
Präsidenten des Nationalrates
Mag. Wolfgang Sobotka
Parlament
1017 Wien

Geschäftszahl: 2022-0.021.576

Ihr Zeichen: BKA - PDion (PDion)9234/J-NR/2022

Wien, am 11. März 2022

Sehr geehrter Herr Präsident,

die Abgeordneten zum Nationalrat Alois Kainz und weitere haben am 11.01.2022 unter der **Nr. 9234/J** an mich eine schriftliche parlamentarische Anfrage betreffend **Diskriminierung wegen Nicht-Impfung im Landesdienst** gerichtet.

Diese Anfrage beantworte ich nach den mir vorliegenden Informationen wie folgt:

Zur Frage 1

- *Wie beurteilen Sie das oben beschriebene Vorgehen aus arbeitsrechtlicher Sicht?*

Dienstrechtliche Angelegenheiten der Gemeinden und Länder fallen in die Zuständigkeit der entsprechenden Länder.

Zur Frage 2

- *Wie beurteilen Sie die Tatsache, dass Personen im Rahmen Ihres Arbeitsverhältnisses mittlerweile aufgrund Ihres Impfstatus diskriminiert werden?*

Das Gleichbehandlungsgesetz verbietet Diskriminierungen im Arbeitsleben auf Grund des Geschlechts, der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder Weltanschauung, des Alters oder der sexuellen Orientierung, das Behinderteneinstellungsgesetz solche auf Grund einer Behinderung. Der Status einer Person als (un)geimpft ist kein vom österreichischen Arbeitsrecht geschützter Diskriminierungsgrund.

Zur Frage 3

- *Wie beurteilen Sie die tatsächlich stattfindende Diskriminierung wegen Nicht-Impfung im Landesdienst?*
 - *Planen Sie hier Maßnahmen zu setzen, um derartige Diskriminierungen künftig zu unterbinden?*

Die Gestaltung des Dienstrechts einschließlich des Dienstvertragsrechtes und des Personalvertretungsrechtes der Bediensteten der Länder, der Gemeinden und der Gemeindeverbände liegt gemäß Artikel 21 B-VG in der Zuständigkeit der Länder.

Zur Frage 4

- *Gibt es irgendwo eine gesetzliche Regelung, welche besagt, dass ein negativer Coronatest Bescheid binnen einer gewissen Zeit an den Arbeitgeber weitergeleitet werden muss?*
 - *Falls ja, bitte um Zitierung der jeweiligen Gesetzespassage.*
 - *Ist dies ein Kündigungsgrund?*
 - *Falls dies kein Kündigungsgrund ist, wäre eine Kündigung auf dieser Basis dann nichtig?*

Diese Frage kann nicht allgemein, sondern nur vor dem Hintergrund eines konkreten Sachverhalts beantwortet werden.

Der Arbeitsvertrag ist charakterisiert durch die wechselseitigen Interessenwahrungspflichten, nämlich der Fürsorgepflicht der Arbeitgeberin bzw. des Arbeitgebers auf der einen Seite und der Treuepflicht der Arbeitnehmerin bzw. des Arbeitnehmers auf der anderen Seite, die aus dem Wesen des Arbeitsvertrags (§ 1153 ABGB) abgeleitet werden.

So wie die Treuepflicht die Arbeitnehmerin bzw. den Arbeitnehmer verpflichtet, der Arbeitgeberin bzw. dem Arbeitgeber eine COVID-19-Infektion bekanntzugeben, damit im Betrieb die notwendigen weiteren Schutzvorkehrungen getroffen werden können, kann auch bei einer vermuteten Infektion die Verpflichtung bestehen, die negative Testung mitzuteilen, um eben sonst notwendige betriebliche Vorkehrungen zu ersparen.

Die Vorlage eines negativen Tests ist auch bei der Kontrolle der 3G-Regel durch die Arbeitgeberin bzw. den Arbeitgeber notwendig, wenn kein 2G-Nachweis erbracht werden kann.

Zur Frage 5

- *Wie beurteilen Sie generell die Tatsache, dass Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen lieber einer einvernehmlichen Auflösung zustimmen, als gekündigt zu werden, nur weil sich das in der Privatwirtschaft besser macht?*
 - *Planen Sie hier Maßnahmen, um dieses Vorurteil zu beseitigen und falls ja, welche?*

Zu den aus der Privatautonomie abgeleiteten Grundprinzipien des Vertragsrechts und auch des Arbeitsvertragsrechts gehört neben Regelungen zur einseitigen Beendigung eines Vertrags (= Kündigung) auch die Möglichkeit der einvernehmlichen Beendigung. Es ist Sache der Arbeitsvertragsparteien zu entscheiden, auf welche Art ein Arbeitsvertrag beendet wird.

Univ.-Prof. Dr. Martin Kocher

