
9084/J XXVII. GP

Eingelangt am 16.12.2021

Dieser Text wurde elektronisch übermittelt. Abweichungen vom Original sind möglich.

ANFRAGE

des Abgeordneten Mag. Christian Ragger
und weiterer Abgeordneter
an den Bundesminister für Soziales, Gesundheit, Pflege und Konsumentenschutz
betreffend **Soziale und arbeitsrechtlichen Auswirkungen des COVID-19-
Impfpflichtgesetzes**

Der mit Stand 15.12.2021 einsehbare Entwurf des Impfpflichtgesetzes (164/ME) wird von einer Vielzahl an Rechtsgutachter und Anwälten kritisch bewertet. Zahlreiche Lücken sprechen für einen wenig durchdachten Gesetzestext. Das zeige sich insbesondere an der Kurzsichtigkeit, wie und mit welchen Begleiterscheinungen das Ziel, nämlich eine höhere Durchimpfungsrate zu erreichen, erlangt werden soll. Ferner sind es arbeitsrechtliche und soziale Konsequenzen, die ausschlaggebend für rechtliche Verwerfungen werden können. Der gegenständliche Entwurf trägt demnach nicht Rechnung, wie hinkünftig mit Fragen, etwa Verantwortlichkeiten im Berufsleben wie auch Vermittlungsfähigkeit durch das AMS oder auch den Anspruch auf Sozialleistungen betreffend umgegangen werden soll. Sollte dieser Entwurf beschlossen werden, drohen langwierige Rechtsstreitigkeiten und eine Verschärfung von Benachteiligung für breite Bevölkerungsschichten.

Der „Standard“ berichtete in diesem Zusammenhang am 14.12.2021 umfassend zu diesem Sachverhalt:

„Die Impfpflicht und der Arbeitsplatz: Juristen rechnen mit vielen Rechtsstreitigkeiten

Das geplante Impfpflichtgesetz nimmt den Arbeitsplatz von den Neuregelungen aus. Juristen sehen darin einen Fehler. Ohne Klarstellungen drohe eine Flut an Gerichtsverfahren

Seit die vierte Corona-Welle hereingebrochen ist und seitdem für Ungeimpfte ein Lockdown verhängt wurde, wird in Österreich wieder eifrig geimpft. 72 Prozent der impfbaren Bevölkerung haben ein aktives Impfzertifikat. Doch nach wie vor bleibt eine Lücke – und das tangiert auch die Arbeitswelt.

Dieser Text wurde elektronisch übermittelt. Abweichungen vom Original sind möglich.

1,27 Millionen Menschen in Österreich im erwerbsfähigen Alter sind laut Zahlen des Gesundheitsministeriums nicht geimpft. Ein Teil davon werden Genesene sein, die auch über einen grünen Pass verfügen. Doch selbst unter Einrechnung dieser Gruppe bleiben wohl noch etwas mehr als eine Million Menschen, die keinen 2G-Nachweis, also geimpft oder genesen zu sein, erbringen können. In manchen Unternehmen ist sogar ein erheblicher Teil der Belegschaft nicht geimpft. Beim oberösterreichischen Industrieunternehmen Pierer Mobility AG (KTM) ist es ein Drittel der Mitarbeiter, wie die Konzernleitung vergangene Woche bekanntgab.

Als Reaktion auf die Impfverweigerer ist Österreich als erstes europäisches Land dabei, eine Covid-Impfpflicht ab 14 Jahren einzuführen. Im geplanten Gesetz wird allerdings die Arbeitswelt gar nicht erwähnt. Juristen haben bereits darauf hingewiesen, dass damit im Prinzip die Regeln der 5. Corona-Schutzmaßnahmenverordnung weiter gelten. Arbeitgeber müssen also, sofern Kontakte ihrer Angestellten zu anderen Personen nicht ausgeschlossen sind, einen 3G-Nachweis verlangen, es gilt also geimpft, genesen oder getestet.

Viele Graubereiche

Doch Rechtsexperten erwarten, dass die Regelung zur Impfpflicht sehr wohl "massive Auswirkungen" auf die Arbeitswelt haben wird, wie es der Arbeitsrechtler Wolfgang Mazal formuliert. Ohne rechtliche Begleitregelungen zur Impfpflicht für den Arbeitsmarkt würden Graubereiche entstehen, in denen unklar sein werde, was gilt, so der Experte.

Mazal gibt konkrete Beispiele dafür, wo er Probleme sieht: Wird ein Arbeitnehmer krank, hat er einen Anspruch auf Entgeltfortzahlung von seinem Arbeitgeber. Sofern der Angestellte die Arbeitsunfähigkeit grob fahrlässig herbeiführt, gilt das nicht. Wenn eine allgemeine Impfpflicht gegen Covid gilt und ein Arbeitnehmer, der nicht geimpft ist, schwer an Covid erkrankt, ließe sich laut Mazal argumentieren, dass der Dienstnehmer grob fahrlässig gehandelt hat. Die Nichtimpfung wäre sogar ein Rechtsverstoß. Arbeitgeber könnten also die Fortzahlung verweigern.

Anderes Beispiel Mazals: Sofern ungeimpfte Arbeitnehmer jemanden anstecken, könnte das für Schadenersatzforderung gegen Arbeitgeber führen. Mazal denkt da etwa an einen ungeimpften Installateur, der einen Heizkessel repariert und den Kunden ansteckt. Laut Bürgerlichem Gesetzbuch haftet der Arbeitgeber für das schuldhafte Verhalten seines Mitarbeiters.

"Missglückte Legistik"

Der Kunde könnte also jene Firma, die den Installateur geschickt hat, klagen. Nun ist in der Praxis schwer nachzuweisen, wer wen angesteckt hat. Das Zivilrecht sieht aber vor, dass in aufrechten Vertragsverhältnissen besondere Sorgfaltspflichten gelten – und erleichtert daher die Beweisführung. Die Firma könnte also unter Druck kommen. "Ohne rechtliche Regelung zu diesen Fragen werden wir erst in drei Jahren wissen, was gilt, wenn Gerichte entschieden haben", so Mazal. Das Impfpflichtgesetz nennt er eine "missglückte Legistik".

Sein Kollege, der Arbeitsrechtler Martin Gruber-Risak, würde bei den Beispielen zu einer anderen Beurteilung gelangen. Solange die 3G-Regel am Arbeitsplatz gilt,

komme der Arbeitgeber seinen Sorgfaltspflichten schon nach, wenn er sich an diese Regel hält. Ein Installateur müsse also von seinen Mitarbeitern keine Impfung verlangen. Aber auch Gruber-Risak würde rechtliche Klarstellung für den Jobmarkt begrüßen, allein um Streitereien um die Entgeltfortzahlung vorzubeugen.

Dabei ist aktuell nicht einmal ganz klar, wie das Impfpflichtgesetz und die erwähnte Covid-Verordnung, die 3G am Arbeitsplatz festschreibt, zusammenspielen. Die Verordnung schreibt vor, dass Arbeitgeber in "begründeten Fällen" strengere Maßnahmen als die 3G-Regel vorsehen können, also 2G.

Was diese "begründeten Fälle" sind, ist nicht festgelegt. Philipp Maier, Arbeitsrechtsexperte bei Baker McKenzie, sagt, dass Arbeitgeber nach Einführung einer Impfpflicht stets eine Impfung von Mitarbeitern verlangen können. Die Impfpflicht liefere die Begründung für ein strengeres Vorgehen, so Maier.

Bei der Gewerkschaft sieht man das ebenfalls als offenen Punkt bei der Neuregelung an: "Bleibt die 3G-Regel im Job jetzt weiter?", fragt ÖGB-Chef Wolfgang Katzian. ÖGB-Juristen seien dabei, die offenen Fragen in Zusammenhang mit der Impfpflicht im Rahmen der parlamentarischen Begutachtung einzubringen. Nachsatz Katzians in Richtung Regierung: "Man kann nicht ein Gesetz vorlegen und alles rundherum ausblenden."

Hilft 2G-Pflicht im Job?

Auch die Anwältin Katarina Körber-Risak sieht Handlungsbedarf. Sie plädiert nicht nur dafür, die erwähnten Aspekte zu regeln, sondern schlägt eine 2G-Pflicht im Job vor. Dadurch würde von Unternehmern Druck genommen, sich individuell mit impfunwilligen Arbeitnehmern herumzuschlagen. Es wäre klargestellt, dass Arbeitgeber immer eine Impfung verlangen können – und diese Regel könnte helfen, die Impfpflicht durchzusetzen.

Allerdings lassen sich Einwände dagegen finden: Bei einer 2G-Regel im Job wäre klar, dass ungeimpfte Jobsuchende sich einer Stellenvermittlung durch das AMS verweigern. Also müssten sie mit Sperren beim Arbeitslosengeld rechnen, und zwar in größerem Stil, als das schon der Fall ist. Das AMS ahndet bereits unter bestimmten Voraussetzungen, wenn eine Stelle wegen einer Impfung verweigert wird. Jurist Martin Gruber-Risak warnt hier vor weitreichenderen Eingriffen. Das könnte Existenzen gefährden.

Auf die Kündigungsmöglichkeiten dürfte die kommende Impfpflicht wenig Auswirkungen haben. In Österreich sind Kündigungen meist grundlos möglich. Was geschieht, sollte ein Arbeitnehmer eine Kündigung anfechten, ist nicht ausjudiziert. Diesfalls müsste der Arbeitgeber vor Gericht darlegen, dass die Kündigung wegen der Impfverweigerung aus "betrieblichen Gründen" notwendig war."

<https://www.derstandard.at/story/2000131882977/die-impfpflicht-und-der-arbeitsplatz-juristen-rechnen-mit-vielen-rechtsstreitigkeiten>

In diesem Zusammenhang richten die unterfertigten Abgeordneten an den Bundesminister für Soziales, Gesundheit, Pflege und Konsumentenschutz nachstehende

ANFRAGE

1. Welche konkreten Ziele erhoffen Sie sich von der Impfpflicht?
2. Welche konkreten Begleiterscheinungen nehmen Sie dafür in Kauf?
3. Mit welchen Auswirkungen auf die Zivilentwicklung rechnen Sie?
4. Welche Auswirkungen erwarten Sie in Hinblick auf die Arbeitslosenzahlen?
5. Wird es durch die Einführung der Impfpflicht negative Auswirkungen auf den Zugang zu Sozialleistungen geben?
6. Wenn ja, welche?
7. Wenn ja, nehmen Sie diese Auswirkungen bewusst in Kauf?
8. Wenn ja, wie soll diesen Auswirkungen begegnet werden?
9. Welche Maßnahmen wollen Sie setzen, wenn die Impfpflicht negative Auswirkungen auf den Zugang zu Sozialleistungen zeigt?
10. Wird es durch die Einführung der Impfpflicht negative Auswirkungen auf den Zugang zum Arbeitsmarkt geben?
11. Wenn ja, welche?
12. Wenn ja, nehmen Sie diese Auswirkungen bewusst in Kauf?
13. Wenn ja, wie soll diesen Auswirkungen begegnet werden?
14. Welche Maßnahmen wollen Sie setzen, wenn die Impfpflicht negative Auswirkungen auf den Zugang zum Arbeitsmarkt zeigt?
15. Wird es durch die Einführung der Impfpflicht negative Auswirkungen auf Arbeitslosigkeit geben?
16. Wenn ja, welche?
17. Wenn ja, nehmen Sie diese Auswirkungen bewusst in Kauf?
18. Wenn ja, wie soll diesen Auswirkungen begegnet werden?
19. Welche Maßnahmen wollen Sie setzen, wenn die Impfpflicht negative Auswirkungen auf die Arbeitslosigkeit zeigt?
20. Wird es durch die Einführung der Impfpflicht negative Auswirkungen auf den Zugang zu Sozialleistungen geben?
21. Wenn ja, welche?
22. Wenn ja, nehmen Sie diese Auswirkungen bewusst in Kauf?
23. Wenn ja, wie soll diesen Auswirkungen begegnet werden?
24. Welche Maßnahmen wollen Sie setzen, wenn die Impfpflicht negative Auswirkungen auf den Zugang zu Sozialleistungen zeigt?
25. Wird es durch die Einführung der Impfpflicht negative Auswirkungen auf die Zivilentwicklung geben?
26. Wenn ja, welche?
27. Wenn ja, nehmen Sie diese Auswirkungen bewusst in Kauf?
28. Wenn ja, wie soll diesen Auswirkungen begegnet werden?
29. Welche Maßnahmen wollen Sie setzen, wenn die Impfpflicht negative Auswirkungen auf die Zivilentwicklung zeigt?
30. Rechnen Sie im Zusammenhang mit der Einführung der Impfpflicht mit einem erhöhten Aufkommen von Klagen, Beschwerden und weiteren rechtlichen Beanstandungen?

31. Wenn ja, mit welchen?
32. Wenn ja, nehmen Sie diese Klagen, Beschwerden und weiteren rechtlichen Beanstandungen bewusst in Kauf?
33. Wenn ja, wie soll diesem erhöhten Aufkommen von Klagen, Beschwerden und weiteren rechtlichen Beanstandungen begegnet werden?
34. Welche Maßnahmen wollen Sie setzen, wenn es im Zusammenhang mit der Einführung der Impfpflicht zu einem erhöhten Aufkommen von Klagen, Beschwerden und weiteren rechtlichen Beanstandungen kommt?
35. Sind Sie bzw. Ihr Ministerium auf ein erhöhtes Aufkommen von Klagen, Beschwerden und weiteren rechtlichen Beanstandungen vorbereitet?
36. Welche rechtlichen und gesundheitlichen Experten waren mit diesem Gesetzesentwurf betraut?
37. Wie erklären Sie es sich, dass massive Gesetzeslücken, etwa die Verantwortlichkeiten im Berufsleben wie auch Vermittlungsfähigkeit durch das AMS oder auch den Anspruch auf Sozialleistungen betreffend, vorliegen?
38. Warum bezieht sich der Gesetzesentwurf nicht auf diese Themenfelder?
39. Ist es von Ihnen beabsichtigt, diesen Gesetzesentwurf noch zu ergänzen?
40. Wenn ja, inwiefern?
41. Wenn ja, welche Themenfelder wollen Sie noch im Gesetz bedienen?
42. Wenn nein, warum nicht?
43. Welche konkreten Auswirkungen, die Strafhöhe, den weiteren Bezug von Arbeitslosengeld und die Vermittelbarkeit durch das AMS betreffend, haben ungeimpfte Arbeitssuchende durch die Einführung der Impfpflicht zu befürchten?
44. Welche konkreten Auswirkungen, die Strafhöhe, den weiteren Gehaltsbezug und mögliche Dienstfreistellung bzw. Kündigung betreffend, haben ungeimpfte Arbeitnehmer durch die Einführung der Impfpflicht zu befürchten?
45. Welche konkreten Auswirkungen, die Strafhöhe, den weiteren Bezug von Arbeitslosengeld und die Vermittelbarkeit durch das AMS betreffend, haben ungeimpfte Arbeitssuchende durch die Einführung der Impfpflicht zu befürchten, die in die Ausnahmeregelungen der Impfpflicht fallen?
46. Inwiefern sollen Personen in diesem Zusammenhang von etwaigen negativen Auswirkungen, den weiteren Bezug von Arbeitslosengeld und die Vermittelbarkeit durch das AMS betreffend, geschützt sein?
47. Welche gesetzlichen Grundlagen stellen Sie in diesem Zusammenhang ungeimpften Arbeitssuchenden und dem AMS zur Verfügung, damit diese nicht von negativen Auswirkungen, den weiteren Bezug von Arbeitslosengeld und die Vermittelbarkeit durch das AMS betreffend, geschützt sind?
48. Welche konkreten Auswirkungen, die Strafhöhe, den weiteren Gehaltsbezug und mögliche Dienstfreistellung bzw. Kündigung betreffend, haben ungeimpfte Arbeitnehmer durch die Einführung der Impfpflicht zu befürchten, die in die Ausnahmeregelungen der Impfpflicht fallen?
49. Inwiefern sollen Personen in diesem Zusammenhang von etwaigen negativen Auswirkungen, den weiteren Gehaltsbezug und mögliche Dienstfreistellung bzw. Kündigung betreffend, geschützt sein?
50. Welche gesetzlichen Grundlagen stellen Sie in diesem Zusammenhang ungeimpften Arbeitssuchenden und dem AMS zur Verfügung, damit diese nicht

- von negativen Auswirkungen, den weiteren Gehaltsbezug und mögliche Dienstfreistellung bzw. Kündigung betreffend, geschützt sind?
51. Welche arbeitsrechtlichen Verantwortlichkeiten zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber ergeben sich, wenn der Arbeitnehmer der Impfpflicht nicht nachkommt?
 52. Welche arbeitsrechtlichen Verantwortlichkeiten zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber ergeben sich, wenn der Arbeitgeber der Impfpflicht nicht nachkommt?
 53. Dürfen ungeimpfte Arbeitnehmer nach Einführung der Impfpflicht mit Kunden bzw. Arbeitskollegen, Arbeitgeber, Geschäftspartnern etc. weiterhin Kontakt halten und ihnen physisch begegnen?
 54. Welche rechtlichen Konsequenzen und Verantwortungen bestehen in diesem Zusammenhang im Falle einer Ansteckung mit COVID-19?
 55. Dürfen ungeimpfte Arbeitnehmer, die von der Impfpflicht ausgenommen sind, nach Einführung der Impfpflicht mit Kunden bzw. Arbeitskollegen, Arbeitgeber, Geschäftspartnern etc. weiterhin Kontakt halten und ihnen physisch begegnen?
 56. Welche rechtlichen Konsequenzen und Verantwortungen bestehen in diesem Zusammenhang im Falle einer Ansteckung mit COVID-19?
 57. Dürfen ungeimpfte Arbeitgeber nach Einführung der Impfpflicht mit Kunden bzw. Arbeitnehmer, Geschäftspartnern etc. weiterhin Kontakt halten und ihnen physisch begegnen?
 58. Welche rechtlichen Konsequenzen und Verantwortungen bestehen in diesem Zusammenhang im Falle einer Ansteckung mit COVID-19?
 59. Dürfen ungeimpfte Arbeitgeber, die von der Impfpflicht ausgenommen sind, nach Einführung der Impfpflicht mit Kunden bzw. Arbeitnehmer, Geschäftspartnern etc. weiterhin Kontakt halten und ihnen physisch begegnen?
 60. Welche rechtlichen Konsequenzen und Verantwortungen bestehen in diesem Zusammenhang im Falle einer Ansteckung mit COVID-19?
 61. Halten Sie eine „2G“-Pflicht am Arbeitsplatz, ergänzend zur Impfpflicht, für sinnvoll bzw. notwendig?
 62. Wenn ja, warum?
 63. Wenn nein, warum nicht?
 64. Ist eine „2G“-Pflicht am Arbeitsplatz, ergänzend zur Impfpflicht, vorgesehen?
 65. Wenn ja, warum?
 66. Wenn nein, warum nicht?
 67. Befürworten Sie den vorliegenden Gesetzesentwurf in der derzeitigen Fassung?
 68. Wenn nein, welche konkreten Änderungen wollen Sie vornehmen?
 69. Wenn ja, befürworten Sie weitere Gesetze, damit Rechtsstreitigkeiten vorbeugend entgegen gewirkt werden kann?