

„Impfzwang“ durch Arbeitgeber: UNZULÄSSIG!

Für eine (direkte oder indirekte) Impfpflicht gegen SARS-Cov-2 besteht in Österreich keine gesetzliche Grundlage.

Eine Impfung stellt einen (massiven) Eingriff in die körperliche Unversehrtheit (Art. 2 GRC) und Privatrechtssphäre (Art. 8 EMRK) dar und muss daher von der ausdrücklichen Einwilligung des Betroffenen umfasst sein. Die Würde des Menschen ist unantastbar.

§ 110 StGB stellt jede Heilbehandlung, auch wenn sie nach den Regeln der ärztlichen Kunst erfolgt, unter gerichtliche Strafe, wenn die Einwilligung fehlt. § 105 StGB verbietet es, jemanden durch Gewalt oder gefährliche Drohung zu einer (rechtsrelevanten) Handlung, Duldung oder Unterlassung zu nötigen.

Personen-, also auch gesundheitsbezogene Daten (wie z.B. über eine Impfung) sind von der Datenschutzgrundverordnung umfasst und bedarf deren Preisgabe der Einwilligung der geschützten Person.

Die genbasierten Impfstoffe gegen eine COVID-19 Erkrankung sind nach der Verordnung (EG) Nr. 507/2006 nur bedingt zugelassen, weil

- wesentliche Studien noch nicht vorgenommen bzw. abgeschlossen wurden,
- keine Studien zur Erfassung der Wechselwirkungen mit anderen Arzneimitteln durchgeführt wurden (ein besonders wesentlicher Umstand für alte und kranke Personen, die Medikamente zu sich nehmen (müssen)),
- keine verlässlichen Studien zum Thema Auswirkungen auf die Fertilität vorliegen,
- zu befürchten ist, dass die Geimpften auch weiterhin das Virus übertragen können,
- laut neuesten Studien die Wirksamkeit dieser Impfstoffe als sehr bescheiden einzustufen ist.

Die täglichen Meldungen einer Vielzahl von Impfschäden und (Impf-) Toten im Zusammenhang mit COVID-19 Impfungen, das Aussetzen von Impfstoffen in verschiedenen europäischen Staaten, zeigt ein beredtes Bild von der Gefährlichkeit und Unzuverlässigkeit der – wie gesagt – nur bedingt zugelassenen Impfstoffe.

Die im Zusammenhang mit Impfungen propagierte Werbung, auch von Arbeitgebern, dass mit der Impfung die Rückkehr in die „alte Normalität“ verbunden wäre, ist schlichtweg eine falsche Tatsachenbehauptung, weil Maßnahmen, wie Maskentragepflicht, Abstandsregeln oder Testung, aufrecht bleiben und davon ausgegangen werden muss, dass diese Impfung regelmäßig wiederholt werden muss (in Israel beispielsweise alle sechs Monate).

Im Zusammenhang mit einer SARS-Cov-2 Impfung sind Gefahrenlage durch SARS-Cov-2 und deren Risikogruppen, die Verhältnismäßigkeit als Eingriffsparameter zu beurteilen (siehe dazu den Beitrag <https://www.afa-zone.at/allgemein/impfpflicht-fuer-kinder-keine-menschenrechtsverletzung/>).

Da die genbasierten Impfstoffe nur bedingt zugelassen sind, wesentliche Studien nicht vorliegen, verschiedene Testphasen nicht durchgeführt wurden bzw. nicht abgeschlossen sind, Prüfergebnisse fehlen etc., kommt dem Nürnberger Kodex aus dem Jahr 1947 als Regelsatz der Medizinethik wesentliche Bedeutung zu: Er besagt, dass bei medizinischen Versuchen an Menschen „die freiwillige Zustimmung der Versuchsperson unbedingt erforderlich ist“. Im Zusammenhang mit COVID-19 Impfungen wird öffentlich nicht verhehlt, dass es sich dabei um „ein groß angelegtes Versuchslabor“ handelt.

Die Resolution 2361 (2021) des Europarates vom 27.01.2021 verbietet Impfwang und jegliche Art der Diskriminierung von Ungeimpften.

Es ist daher einem Arbeitgeber - rechtlich zulässig - nicht gestattet, seinen Arbeitnehmern eine „dringende Impfempfehlung“ aufzuerlegen, oder ihnen zu erklären, dass sie mit Nachteilen rechnen müssen, aus welchen Gründen auch immer, wenn sie die Impfempfehlung nicht befolgen.

Unabhängig davon, dass eine solche „Impfempfehlung“, besonders in großen Betrieben, als eine irreführende Werbung nach § 6 Abs. 2 Arzneimittelgesetz mit allen daraus für den Arbeitgeber entstehenden Konsequenzen zu prüfen sein wird, ist der durch den Arbeitgeber direkt oder indirekt auf den Arbeitnehmer ausgeübte Zwang rechtlich unzulässig und für den Arbeitgeber haftungsbegründend. Wird der Arbeitnehmer durch ein arbeitsrechtlich relevantes Verhalten des Arbeitgebers zur Impfung veranlasst und kommt der Arbeitnehmer dadurch zu Schaden, wird der Arbeitgeber in aller Regel im Rahmen des Schadenersatzrechtes volle Genugtuung zu leisten haben. Dazu kommt, dass eine rechtlich relevante „Impfempfehlung“, gemeint ist damit nicht die freie Meinungsäußerung, die jedem zusteht, muss von einer entsprechend richtigen und klaren Aufklärung begleitet sein muss, wozu ein Arbeitgeber voraussichtlich in den meisten Fällen gar nicht in der Lage sein wird.

Die Vereinbarung in einem Arbeitsvertrag, dass sich der Arbeitnehmer (innerhalb eines gewissen Zeitraumes) einer COVID-19 Impfung unterziehen und den Nachweis dafür erbringen werde, halte ich eindeutig für gesetz- und sittenwidrig (§ 879 ABGB), das heißt eine solche Bestimmung wird nicht Vertragsbestandteil. Wird jemand wegen seiner Impfverweigerung gekündigt oder entlassen, so beurteile ich dies als eine verpönte Motivkündigung bzw. Motiventlassung, die vor den Arbeitsgerichten fristgebunden angefochten werden kann. Wird jemand wegen seiner Impfverweigerung im Betrieb diskriminiert, so steht ihm ebenso der Klagsweg offen. Um Klarheit zu schaffen, sollten unzulässige Vertragsbestandteile, wie eine Impfpflicht in einem Arbeitsvertrag, mit Feststellungsklage angefochten werden.

Sie können diesen Beitrag, wenn es erforderlich sein sollte, Ihrem Arbeitgeber oder Betriebsrat zu seiner Aufklärung selbstverständlich vorlegen und verbreiten.

Wir, Rechtsanwälte für Grundrechte, werden, wenn es nötig wird, Musterprozesse führen.

RA Dr. Michael Brunner

17.04.2021

.

Empfehle den Beitrag im gegebenen Fall dem Arbeitgeber in Kenntnis zu bringen.

Impfwerbung – Haftung