

## **Stellungnahme zum Entwurf des COVID-19-Impfpflichtgesetz – COVID-19-IG der Medizinischen Universitäten Wien, Graz, Innsbruck und der Medizinischen Fakultät Linz**

- Zur grundsätzlichen Frage einer allgemeinen Impfpflicht wird auf die Stellungnahme der Österreichischen Universitätskonferenz (uniko) vom 20. 12. 2021 verwiesen: *“Im Lichte der jüngsten Entwicklungen der Covid-19-Pandemie und der daraus folgenden gesundheitspolitischen Notwendigkeiten spricht sich die uniko einstimmig für die Einführung einer Impfpflicht aus. Nur so wird die aus wissenschaftlicher Sicht notwendige hohe Durchimpfungsquote erreicht. Aufgrund der Schwere des Eingriffs in die Rechtsordnung appelliert die uniko, die Impfpflicht verfassungskonform und konsistent in allen Rechtsbereichen zu verankern. Zusätzlich werden umfassende Begleitmaßnahmen empfohlen, welche die Impfbereitschaft positiv beeinflussen. Zu den rechtlichen und medizinischen Details wird auf die einschlägigen Fachdisziplinen der einzelnen Universitäten verwiesen, die sich mit zusätzlichen Stellungnahmen wissenschaftlich fundiert einbringen werden.“*
- § 2 Z 2: Die „zentral zugelassenen“ Impfstoffe sollten hier zuerst genannt werden, weil diese natürlich auch „anerkannt“ sind.
- § 2 Z 4: Bei der Definition der „anerkannten“ Impfstoffe stellt sich die Frage, inwieweit es der Anerkennung von Impfstoffen bedarf, die nicht zugelassen sind.
- § 3 Abs 1 Z 2: Die Ausnahme von der Impfpflicht für Personen, die nicht „ohne Gefahr für Leben oder Gesundheit“ geimpft werden können, erscheint als zu weit gefasst. Das Sozialministerium weist selbst auf seiner Homepage auf mögliche Nebenwirkungen der COVID-Impfstoffe hin, die als gewisse Gesundheitsgefährdung einzustufen sind. Nach dem Wortlaut würde das bereits eine Ausnahme begründen. Gedacht ist laut den Erläuterungen aber nur an Gesundheitsgefährdungen aufgrund einer echten Kontraindikation (EB Seiten 5 f). Das sollte auch im Gesetzestext selbst zum Ausdruck gebracht werden. Auch die Frage, inwieweit psychische Gesundheitsgefährdungen den Ausnahmetatbestand begründen, sollte gesetzlich geklärt werden. Ansonsten droht hier auch ein allzu großer Ausweg aus der Impfpflicht.
- § 3 Abs 3: Der Nachweis des Ausnahmetatbestands nach Abs 1 Z 2 („ohne Gefahr für Leben oder Gesundheit“) durch die ärztliche Bestätigung eines Vertragsarztes (samt der Berechtigung, den Ausnahmetatbestand ins zentrale Impfregister einzutragen) erscheint in unserer

Rechtsordnung als Fremdkörper. Die Rolle des Hausarztes oder persönlichen Facharztes sollte sich – auch wegen der Nahebeziehung zum Patienten – auf die Erstellung von Attesten beschränken, die dann von einem Amtsarzt oder dafür in Abstimmung mit der Ärztekammer eingesetzten sonstigen medizinischen Sachverständigen beurteilt werden.

- § 7 Abs 5: Die Strafe für die Ausstellung eines Attestes über einen Befreiungsgrund, das nicht dem Stand der Wissenschaft entspricht, mit einem Rahmen von bis € 3600 erscheint möglicherweise als nicht ausreichend, um die angestrebte Präventionswirkung zu erreichen. Im Hinblick darauf sollte jedenfalls die Ärztekammer von einem einschlägigen Strafverfahren informiert werden, damit auch disziplinare Folgen geprüft werden.
- Arbeitsrecht: Der Entwurf enthält keine Regelung zum Arbeitsrecht. Damit bleibt unentschieden, ob die bisherige 3G-Regelung am Arbeitsplatz unberührt gelassen werden soll. Eine allgemeine Impfpflicht ist nur dann konsequent, wenn es auch für Arbeitsverhältnisse entsprechende Regelungen gibt, die im Lichte der Fürsorgepflicht des Arbeitgebers gegenüber allen MitarbeiterInnen und Dritten (KundInnen, PatientInnen, DienstleisterInnen) eine Impfpflicht sicher stellen. Es sollte nicht ohne Folgen bleiben, wenn ArbeitnehmerInnen trotz Verletzung der Impfpflicht im Rahmen des Dienstverhältnisses tätig werden. Das Impfpflichtgesetz soll daher um eine Bestimmung ergänzt werden, die es den Arbeitgebern für die Dauer der allgemeinen Impfpflicht ausdrücklich ermöglicht, eine 2-G-Regelung am Arbeitsplatz umzusetzen. In diesem Zusammenhang soll es den Arbeitgebern auch datenschutzrechtlich ermöglicht werden, die Impf- bzw. Immunitätsnachweise elektronisch zu speichern. Selbst wenn es im allgemeinen Arbeitsrecht zu keiner entsprechenden Regelung kommen sollte, bedarf es jedenfalls beim medizinischen Personal und in sonstigen Gesundheitsberufen dringend einer entsprechenden Norm. Hier sollte unbedingt ein Impf- bzw. Immunitätsnachweis dergestalt als Berufsvoraussetzung verankert werden, dass davon sowohl neue als auch bestehende Arbeitsverhältnisse erfasst sind.

**Markus Müller e.h.**

**Hellmut Samonigg e.h.**

**Wolfgang Fleischhacker e.h.**

**Meinhard Lukas e.h.**