[Ort, Datum]

An den

[Name und Anschrift des Arbeitgebers angeben].

****Betrifft**: [Vor- und Nachname des Lehrers oder Arbeitnehmers] / [Name des Arbeitgebers angeben] - **Verwarnung****

Der/die Unterfertigte

Steuernummer

geboren in \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ ( )

am \_\_\_/\_\_\_/\_\_\_\_,

wohnhaft in ( ) PLZ

in n° \_\_\_\_\_

**Hiermit erkläre ich Folgendes in Erwägung nachstehender Gründe:**

1) Der/die Unterzeichnende ist bei Ihrem Unternehmen beschäftigt als [Angabe der Position und Berufsbezeichnung] \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

2) Der/die Unterzeichnende stellt seinem/ihrem Arbeitgeber seine/ihre Arbeitszeit und Arbeitsleistung förmlich zur Verfügung und fordert ihn/sie auf, davon Gebrauch zu machen und sie zu nutzen und verwarnt ihn.

3) Aus den mir vorliegenden Informationen geht hervor, dass der unterzeichnende Arbeitgeber beabsichtigt, seinen Arbeitnehmern den Zugang zum Arbeitsplatz zu verwehren, um ihre Arbeit zu verrichten, mit Ausnahme derjenigen, die über das so genannte grüne Covid-19-Zertifikat verfügen, in der trügerischen Annahme, dass er das Gesetzesdekret 127/2021 anwendet.

4) Der Versuch, Arbeitnehmern ohne grünes Covid-19-Zertifikat den Zugang zum Arbeitsplatz zu verwehren, ist in jedem Fall unrechtmäßig und diskriminierend.

5) Zum Zeitpunkt der Unterzeichnung des Arbeitsvertrags gab es keine Klausel, die eine Beschäftigung aufgrund des Gesundheitszustands und/oder des Vorliegens oder Nichtvorliegens von Diagnosetests ausschloss.

6) Ich möchte auch darauf hinweisen, dass das Gesetzesdekret 127/2021 sowohl gegen verfassungsrechtliche Bestimmungen als auch gegen europäisches Recht verstößt, da die darin enthaltenen Rechtsvorschriften die Menschenrechte der Bürger eklatant verletzen.

7) Artikel 3 der Charta der Grundrechte der Europäischen Union lautet: "Jede Person hat das Recht auf körperliche und geistige Unversehrtheit. Im Bereich der Medizin und der Biologie ist insbesondere die freie und auf Kenntnis der Sachlage gegründete Einwilligung der betroffenen Person gemäß den gesetzlich festgelegten Verfahren zu respektieren." Es sollte betont werden, dass die Notwendigkeit einer freien und informierten Zustimmung nicht nur für den Impfstoff gilt, sondern auch für jede medizinische Diagnosebehandlung, einschließlich Abstriche zum Nachweis einer Infektion mit SARS-Cov-2, die bekanntlich nur sehr begrenzt zuverlässig sind und von der US-amerikanischen CDC ab dem 31.12.2021 gesperrt wurden.

Das gleiche Erfordernis der freien und informierten Zustimmung ist in Artikel 5 des Internationalen Vertrags von Oviedo festgelegt.

8) Die gleichen Grundsätze der Bioethik und der gesundheitlichen Selbstbestimmung kommen im Gesetz 145/2001 zur Ratifizierung und Durchführung des Übereinkommens des Europarats zum Schutz der Menschenrechte und der Menschenwürde im Hinblick auf die Anwendung von Biologie und Medizin sowie im Gesetz 217/2019 klar zum Ausdruck, das jede medizinische und diagnostische Behandlung untersagt, die nicht auf der freien und informierten Zustimmung des Patienten beruht.

9) In der EU-Verordnung 953/2021 über den so genannten "Grünen Pass" heißt es in Erwägungsgrund 36: "Es muss verhindert werden, dass Personen, die nicht geimpft sind — sei es aufgrund einer medizinischen Indikation oder weil sie nicht der Zielgruppe angehören, für die der COVID-19-Impfstoff derzeit verabreicht wird oder zugelassen ist, beispielsweise Kinder, weil sie noch nicht die Möglichkeit hatten oder weil sie sich gegen eine Impfung entschieden haben — mittelbar oder unmittelbar diskriminiert werden. (...) Außerdem kann diese Verordnung nicht so ausgelegt werden, dass sie ein Recht oder eine Pflicht zur Impfung begründet."

(10) Europäische Vorschriften haben Vorrang vor nationalen Vorschriften. Artikel 9 des Gesetzesdekrets 52/2021, mit dem der "grüne Pass" eingeführt wird, sieht nämlich ausdrücklich vor, dass die italienischen Vorschriften nur dann anwendbar sind, wenn sie mit der EU-Verordnung 953/2021 vereinbar sind. Daher ist der "grüne Pass" OPTIONAL.

11) In der Entschließung Nr. 2631 des Europarates vom 27. Januar 2021 heißt es: "Die Versammlung fordert die Mitgliedstaaten und die Europäische Union auf, dafür zu sorgen, - dass die Bürger darüber informiert werden, dass die Impfung nicht obligatorisch ist und dass niemand unter politischen, sozialen oder sonstigen Druck gesetzt werden kann, sich impfen zu lassen, wenn er dies nicht will; - dass niemand diskriminiert wird, weil er sich wegen möglicher Gesundheitsgefahren nicht impfen lässt oder weil er nicht geimpft werden will.

12) Die italienische Verfassung verbietet die Diskriminierung. In Artikel 3 heißt es nämlich: "Alle Bürgerinnen und Bürger haben die gleiche soziale Würde und sind vor dem Gesetz gleich, ohne Unterschied des Geschlechts, der Rasse, der Sprache, der Religion, der politischen Anschauungen und der persönlichen und sozialen Verhältnisse." Im Gegensatz dazu diskriminieren die Vorschriften über die obligatorischen grünen Ausweise für den Zugang zu Restaurants und anderen Aktivitäten die Bürger aufgrund ihres persönlichen Gesundheitszustands.

13) Diskriminierung ist auch nach Artikel 21 der Charta der Grundrechte der Europäischen Union verboten: "Diskriminierungen, insbesondere wegen des Geschlechts, der Rasse, der Hautfarbe, der ethnischen oder sozialen Herkunft, der genetischen Merkmale, der Sprache, der Religion oder der Weltanschauung, der politischen oder sonstigen Anschauung, der Zugehörigkeit zu einer nationalen Minderheit, des Vermögens, der Geburt, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Ausrichtung sind verboten."

14) Auch die EMRK (Europäische Menschenrechtskonvention) verbietet in Artikel 14 Diskriminierung: "Der Genuss der in dieser Konvention niedergelegten Rechte und Freiheiten ist ohne Diskriminierung insbesondere wegen des Geschlechts, der Rasse, der Hautfarbe, der Sprache, der Religion, der politischen oder sonstigen Anschauung, der nationalen oder sozialen Herkunft, der Zugehörigkeit zu einer nationalen Minderheit, des Vermögens, der Geburt oder eines sonstigen Status zu gewährleisten."

15) Auch die Allgemeine Erklärung der Menschenrechte verbietet in Artikel 2 jegliche Diskriminierung: "Jeder Mensch hat Anspruch auf alle in dieser Erklärung verkündeten Rechte und Freiheiten, ohne irgendeinen Unterschied, etwa nach Rasse, Hautfarbe, Geschlecht, Sprache, Religion, politischer oder sonstiger Überzeugung, nationaler oder sozialer Herkunft, Vermögen, Geburt oder sonstigem Stand."

16) Wer also jemandem, der nicht im Besitz eines "grünen Ausweises" ist, den Zutritt zu einem Arbeitsplatz verwehrt, begeht den Straftatbestand der privaten Gewalt (Artikel 610 des Strafgesetzbuches): "Wer einen anderen durch Gewalt oder Drohung zu einem Tun, Dulden oder Unterlassen zwingt, wird bestraft.“  
 Im vorliegenden Fall, in dem der Arbeitgeber keine Reue gezeigt hat, liegt mit Sicherheit ein erschwerender Umstand der Mittäterschaft vor, da das strafbare Verhalten von mehreren Personen begangen wird. In diesem Zusammenhang ist darauf hinzuweisen, dass die strafrechtliche Verantwortung persönlich ist und nicht die öffentliche Verwaltung, sondern die einzelnen Täter betrifft, die das rechtswidrige Verhalten begangen haben.

17) Bezüglich Arbeitsrecht: Jede Suspendierung vom Dienst bei Nichtvorlage des "Grünen Passes" stellt eindeutig eine Disziplinarstrafe dar, die mit einem Missbrauch der Disziplinargewalt behaftet ist, da der Arbeitnehmer nichts Disziplinarrechtlich Relevantes begangen hat. Für diejenigen, die die Suspendierung nicht als Disziplinarmaßnahme, sondern als Sicherheitsmaßnahme aufgrund einer angeblichen, hypothetischen und völlig unbegründeten Arbeitsunfähigkeit ansehen wollen, sei darauf hingewiesen, dass es dem Arbeitgeber gemäß Artikel 5 des (auch in der Provinz Bozen geltenden) Arbeiterstatutsgesetzes Nr. 300 von 1970 kategorisch untersagt ist, die Tauglichkeit oder das Gebrechen des Arbeitnehmers aufgrund von Krankheit oder Unfall zu überprüfen. Die letztgenannte Auslegung (d. h. des "Grünen Passes" als Voraussetzung für die Arbeitstauglichkeit) führt zweifellos dazu, dass Tests jeglicher Art als PSA (persönliche Schutzausrüstung) eingestuft werden und somit vollständig in der Verantwortung des Arbeitgebers liegen.

18) Bezüglich Datenschutz: In der Intervention des Vizepräsidenten des Garanten für den Schutz personenbezogener Daten vom 1. März 2021 wird das Erfordernis eines Impfpasses für den Zugang zum Arbeitsplatz als rechtswidrig angesehen, vor allem weil es gegen das Diskriminierungsverbot gemäß Artikel 14 der EMRK verstößt, wie oben erwähnt, und weil es eine Verarbeitung sensibler Daten ohne die Zustimmung der betroffenen Person darstellt, die einen der in Artikel 83 der EU-Datenschutzverordnung Nr. 679 von 2016 genannten Verstöße mit Strafen von bis zu 20 Millionen Euro beinhaltet. Dabei ist zu bedenken, dass ein Gesetzesdekret zunächst in der Quellenhierarchie niedriger ist als eine EU-Verordnung und aus diesem Grund im Konfliktfall letztere Vorrang hat. Darüber hinaus kann eine EU-Verordnung durch kein nationales Gesetz, geschweige denn durch ein Dekret, aufgehoben werden.

In Anbetracht des Vorstehenden erklärt der Unterzeichnete hiermit:

1) Der Unterzeichnete stellt dem Arbeitgeber seine Arbeit ab sofort formell zur Verfügung und weist darauf hin, dass der Arbeitgeber ihm den Lohn schuldet, wenn der Arbeitgeber die Erbringung der Arbeitsleistung aus irgendeinem Grund ablehnt, und dass er den Lohn unabhängig von der Erbringung der Arbeitsleistung zahlen muss;

2) Der Unterzeichnete fordert den Arbeitgeber auf und warnt ihn vor der Umsetzung der Gesetzesverordnung 127/2021 in ihrer geänderten und ergänzten Fassung, da es sich um eine rechtswidrige und nicht durchsetzbare Regelung handelt, mit allen zivil- und strafrechtlichen Folgen.

Dies gilt unter dem weitesten Vorbehalt von Rechten, Gründen und Handlungen zur Unterbrechung jeder Verjährung und Verwirkung.

Mit freundlichen Grüßen

Unterschrift \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_