

Leitfaden

der Alternative für Deutschland
für die von der "Impfpflicht" in
Heil- und Pflegeeinrichtungen
ab 15. März 2022
betroffenen Beschäftigten





Weshalb gilt ab 15. März 2022 die Impfpflicht für die in Heil- und Pflegeeinrichtungen Beschäftigten?

Am 10. Dezember 2021 hat der Deutsche Bundestag eine Neufassung des Infektionsschutzgesetzes (IfSG) verabschiedet. Demnach müssen ab 15. März 2022 alle geimpft oder genesen sein, die in Heil- und Pflegeberufen tätig sind (eine ausführliche Liste der betroffenen Berufe ist in § 20a IfSG) aufgeführt.

Damit gilt in Deutschland ab dem 15. März 2022 – und befristet bis 31. Dezember 2022 – eine Impfpflicht gegen Covid-19 für das Gesundheits- und Pflegepersonal. Eine darüber noch hinausgehende allgemeine Corona-Impfpflicht befindet sich derzeit in konkreter Planung.

Wir als Alternative für Deutschland setzen uns in den Parlamenten gegen diese beispiellosen Eingriffe in die körperliche Unversehrtheit unserer Bürger ein. Wer sich der Impfpflicht verweigert, sieht sich mittlerweile akuten arbeitsrechtlichen und finanziellen Konsequenzen gegenüber.

Mit diesem Leitfaden wollen wir einen Überblick über die Folgen der Impfpflicht und über die Rechte der von der Impfpflicht Betroffenen geben.

Unsere Antworten auf Ihre häufigsten Fragen

Unsere Juristen haben das neue Gesetz sorgfältig geprüft. Es gibt erhebliche Zweifel daran, ob das Gesetz in dieser Form verfassungsgemäß ist. Trotzdem kann nicht vorhergesagt werden, wie (und wann) die Verfassungsgerichte darüber entscheiden. Noch weniger kann vorhergesagt werden, wie Einzelfälle von den Arbeits- und Verwaltungsgerichten beurteilt werden. Sobald erste Entscheidungen vorliegen, wird man diese analysieren und Tendenzen abschätzen können. Unsere aktuelle Einschätzung finden Sie nachfolgend zusammengefasst.

- 01** Darf der Arbeitgeber schon jetzt (Januar/Februar 2022) die Impfbereitschaft verbindlich abfragen?

- 02** Darf der Arbeitgeber nach dem 15. März 2022 noch Ungeimpfte beschäftigen?

- 03** Droht mir als Arbeitnehmer die Entlassung, wenn ich mich nicht impfen lasse?

- 04** Was passiert, wenn ich als Arbeitnehmer selbst kündige?

- 05** Kann die Impfung aus medizinischen Gründen verweigert werden?

- 06** Kann ich die Impfung bei ausreichendem Antikörpertestergebnis vermeiden?

- 07** Droht mir als Arbeitnehmer eine unbezahlte Freistellung?

- 08** Kann ich mich arbeitslos melden, und steht mir Arbeitslosengeld zu?

- 09** Bekommt man auch als Ungeimpfter Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall?

- 10** Muss ich als Selbstständiger in einem Heilberuf meinen eigenen Impfstatus melden?

- 11** Wo erhalte ich rechtlichen Rat?

- 12** Welche Kosten kommen bei rechtlichen Auseinandersetzungen auf mich zu?

- 13** Wie gehe ich mit dem Druck um?

- 14** Zusammenfassung des möglichen rechtlichen Vorgehens

- 15** Wie sieht die Unterstützung der AfD konkret aus?

- 16** Welche Positionen vertritt die AfD zur Impfpflicht?

1. Darf der Arbeitgeber schon jetzt (Januar/Februar 2022) die Impfbereitschaft verbindlich abfragen?

Wir sehen keine negativen Konsequenzen, wenn ein Arbeitnehmer vor dem Stichtag 15. März 2022 die konkrete Auskunft verweigert („Dazu möchte ich nichts sagen.“). Denn eine Auskunft ließe sich ohnehin nie auf ihren Wahrheitsgehalt überprüfen, weil man seine Meinung jederzeit ändern kann.

Deshalb empfehlen wir, hinhaltend zu antworten („Das muss ich mir noch überlegen“) und notfalls die Impfbereitschaft zu bejahen. Wie gesagt: man kann seine Meinung ja ändern. Noch besser ist es natürlich, wenn der Arbeitgeber mit sich reden lässt und seine Arbeitnehmer unabhängig vom Impfstatus weiter beschäftigt (siehe Frage 2).

2. Darf der Arbeitgeber nach dem 15. März 2022 noch Ungeimpfte beschäftigen?

Ja. Laut Gesetz ist es zwar ab 15. März 2022 verboten, ohne Impf- oder Genesungsnachweis in einem Heil- oder Pflegeberuf zu arbeiten. Aber das Gesetz sieht weder ein Bußgeld noch sonstige Konsequenzen vor, wenn Ungeimpfte nach dem 15. März 2022 einfach weiter arbeiten (§ 73 IfSG).

Auch für den Arbeitgeber, der Ungeimpfte und Ungenesene weiter beschäftigt, sind im Gesetz keine negativen Konsequenzen vorgesehen, der Arbeitgeber muss lediglich dem zuständigen Gesundheitsamt Mitteilung machen (§ 20a Abs. 2 Satz 2 IfSG). Dieses entscheidet dann über weitere Maßnahmen (§ 20a Absatz 5 Satz 3 IfSG).

Bei einer hohen Zahl von angezeigten Fällen werden Gesundheitsämter schnell überlastet sein, so dass nicht kurzfristig mit einer Verhängung von Betretungs- bzw. Beschäftigungsverboten zu rechnen sein wird. Außerdem kann gegen solche Maßnahmen im Rahmen eines Eilverfahrens (einstweiliger Rechtsschutz) das zuständige Verwaltungsgericht angerufen werden.

3. Droht mir als Arbeitnehmer die Entlassung, wenn ich mich nicht impfen lasse?

Wenn der Arbeitnehmer auch nach einer vorangegangenen Abmahnung weder einen Impf- noch einen Genesenennachweis vorlegt, kann der Arbeitgeber versuchen, den Betreffenden zu entlassen (Kündigung).

Aber gegen die Kündigung (und auch schon gegen die Abmahnung) kann man als Arbeitnehmer das Arbeitsgericht anrufen (Hinweis: gegen die Kündigung nur innerhalb von drei Wochen).

Der Arbeitgeber muss dann begründen, warum er den Arbeitnehmer nicht weiter beschäftigen will, obwohl das möglich wäre – beispielsweise auf einer anderen Position oder mit anderen Aufgaben (siehe Frage 2)

4. Was passiert, wenn ich als Arbeitnehmer selbst kündige?

Von einer Kündigung oder einem Aufhebungsvertrag raten wir aus drei Gründen ab: Erstens führt beides zu einer Kürzung des Arbeitslosengeldes, d.h. man bekommt während einer Sperrfrist überhaupt keine und dadurch insgesamt weniger Leistungen von der Arbeitsagentur.

Zweitens verliert der Arbeitnehmer, wenn er das Arbeitsverhältnis selbst beendet, die Möglichkeit, die Impfpflicht gerichtlich prüfen zu lassen.

Und drittens gelten für neue Arbeitsverhältnisse, die nach dem 15. März 2022 beginnen, strengere Regeln – denn nur die vor dem Stichtag bei ihm Beschäftigten darf der Arbeitgeber ohne Rücksicht auf den Impfstatus weiter beschäftigen, siehe Frage 2). Deshalb und nicht zuletzt auch wegen einer möglichen Abfindung lohnt es sich, um den Arbeitsplatz zu kämpfen und keinesfalls selbst zu kündigen.

5. Kann die Impfung aus medizinischen Gründen verweigert werden?

Von der Impfpflicht ausgenommen sind alle, die ein inhaltlich zutreffendes ärztliches Attest besitzen, dass sie aus medizinischen Gründen nicht geimpft werden können (§ 20a Abs. 2 Nr. 3 IFSG).

6. Kann ich die Impfung bei ausreichendem Antikörpertestergebnis vermeiden?

Nein. Von der Impfpflicht für die gesetzlich festgelegte Dauer ausgenommen sind nur diejenigen, die einen gültigen Genesenennachweis besitzen (§ 20a Abs. 2 Nr. 2 IFSG). Diesen erhalten Sie nur bei einer Infektion, die durch einen PCR-Test nachgewiesen worden ist, und auch nur für derzeit sechs Monate nach der Testung (§ 2 Nr. 5 COVID-19-Schutzmaßnahmen-Ausnahmenverordnung). Ein nachträglicher Nachweis durch ein Antikörpertestergebnis wird nicht akzeptiert.

7. Droht mir als Arbeitnehmer eine unbezahlte Freistellung?

Ungeimpfte und Ungenesene darf der Arbeitgeber zwar auch nach dem 15. März 2022 weiter beschäftigen, er muss das aber nicht tun. Wenn er es nicht tut, wird dem Arbeitnehmer die vertraglich vereinbarte Arbeitsleistung unmöglich. Grundsätzlich (also vom Ausnahmefall der unverschuldeten Erkrankung abgesehen) muss bei einer vom Arbeitnehmer verursachten Unmöglichkeit kein Gehalt mehr gezahlt werden.

Gegen eine Freistellung unter Entgeltfortzahlung kann man nichts tun, aber wenn der Arbeitgeber die Lohnzahlung einstellt, dann kann der Arbeitnehmer das Arbeitsgericht anrufen. Der Arbeitgeber wird dann begründen müssen, warum er den Arbeitnehmer nicht weiter beschäftigt, obwohl das möglich wäre (siehe Frage 2).



8. Kann ich mich arbeitslos melden, und steht mir Arbeitslosengeld zu?

Eine Arbeitslosmeldung setzt eine Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch eine Kündigung oder einen Aufhebungsvertrag voraus. Von einer eigenen Kündigung oder einem Aufhebungsvertrag raten wir jedoch ab, schon weil man damit eine Sperrfrist bei der Arbeitsagentur riskiert (siehe Frage 4). Gegen eine Kündigung des Arbeitgebers kann und sollte man gerichtlich vorgehen.

Auch wenn wir keine Rechtsberatung anbieten können, so empfehlen wir Ihnen, sich nach einer Kündigung innerhalb von drei Tagen bei der Agentur für Arbeit als arbeitssuchend zu melden und innerhalb von drei Wochen gegen die Kündigung des Arbeitgebers gerichtlich vorzugehen.

9. Bekommt man auch als Ungeimpfter Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall?

Entgeltfortzahlung bekommt jeder erkrankte Arbeitnehmer, der seine Krankheit nicht selbst verschuldet hat (§ 3 EntgFG). Und die Anforderungen an ein „Verschulden“ sind sehr hoch.

Zum Vergleich: Obwohl Alkohol oder Zigarettenrauch für viel mehr Krankheiten verantwortlich sind als das Coronavirus, wurde ein Wegfall der Entgeltfortzahlung für regelmäßige Alkoholtrinker oder Raucher nie ernsthaft diskutiert. Über den Geldbeutel diejenigen zu „bestrafen“, welche sich nicht impfen lassen wollen, ist nur ein Wunschtraum weniger Eiferer. Sollte es dennoch dazu kommen, empfehlen wir den Gang vor Gericht.

10. Muss ich als Selbständiger in einem Heilberuf meinen eigenen Impfstatus melden?

Für Praxisinhaber und ähnliche Selbständige in Heilberufen hat der Gesetzgeber keine Regelung getroffen. Geregelt ist nur, dass „die Leitung der Einrichtung oder des Unternehmens“ dem Gesundheitsamt Meldung machen muss, wenn eine dort „tätige Person“ keinen Impf- oder Genesenennachweis vorlegt (§ 20a Abs. 2 Satz 2 IFSG). Wenn die „tätige Person“ aber selbst Inhaber „der Einrichtung oder des Unternehmens“ ist, dann gibt es niemanden, dem sie einen Nachweis vorlegen kann.

Bei solchen Gesetzeslücken wird normalerweise eine ähnliche Regelung angewendet, deren Anwendung der Gesetzgeber selbst angeordnet hätte, wenn er die Lücke erkannt hätte (Analogie). Die Verhängung von Bußgeldern ist in solchen Fällen aber ausgeschlossen (Analogieverbot im Bußgeldrecht). Theoretisch denkbar ist allerdings der Widerruf einer Berufszulassung wegen Unzuverlässigkeit. Deshalb sollte man dem Gesundheitsamt sicherheitshalber anzeigen, dass man sich nicht selbst einen Nachweis vorgelegt hat.

11. Wo erhalte ich rechtlichen Rat?

Wer gegen die Abmahnung oder Kündigung seines Arbeitgebers vorgehen will, sollte unverzüglich einen Fachanwalt für Arbeitsrecht beauftragen. Wer Maßnahmen der Gesundheitsbehörde abwehren will, sollte sich an einen Fachanwalt für Verwaltungsrecht wenden. Fachanwälte in Wohnortnähe benennt auf Anfrage die zuständige Anwaltskammer. Wer eine Rechtsschutzversicherung hat, kann auch dort nachfragen.

12. Welche Kosten kommen bei rechtlichen Auseinandersetzungen auf mich zu?

Die Anwalts- und Gerichtsgebühren wiederum richten sich nach dem Streitwert, den das Gericht festsetzt. Vor dem Arbeitsgericht muss man nur in erster Instanz seinen eigenen Anwalt bezahlen sowie für den Fall, dass keine gütliche Einigung gelingen sollte, eine geringe Urteilsgebühr (eine gütliche Einigung gelingt erfahrungsgemäß häufig). Vor dem Verwaltungsgericht muss die Seite, welche verliert, auch die Kosten des gegnerischen Anwalts tragen. Regelmäßig beauftragen die Behörden vor dem Verwaltungsgericht jedoch keinen Anwalt, das Risiko, den gegnerischen Anwalt zu bezahlen, ist daher vergleichsweise gering.

13. Wie gehe ich mit dem Druck um?

Wenn man vom Arbeitgeber, von Vorgesetzten oder Kollegen unter Druck gesetzt wird, ist das Wichtigste: Nicht die Nerven verlieren. Gegen eine Gehaltskürzung, Abmahnung oder Kündigung kann man gerichtlich vorgehen (siehe Frage 3). Alles andere kann und sollte man an sich vorbeiziehen lassen. Mit moralischen Argumenten lässt sich die Impfung schon deswegen nicht erzwingen, weil sie weder vor Ansteckung noch vor Erkrankung hilft. Eine Krankschreibung ist übrigens keine gute Idee, um dem Druck auszuweichen. Denn sie erleichtert dem Arbeitgeber die Entlassung, und es lohnt sich, den Arbeitsplatz zu behalten (siehe Frage 4).

14. Zusammenfassung des möglichen rechtlichen Vorgehens

- a)** Bei einer Abmahnung oder Kündigung kommt das Arbeitsgericht in Frage, bei einer Kündigung muss darüber hinaus innerhalb von drei Wochen reagiert werden.
- b)** Bei einer Freistellung ohne Lohnfortzahlung sollte sich ebenfalls ans Arbeitsgericht gewendet werden.
- c)** Erlässt das zuständige Gesundheitsamt aufgrund der Meldung des Arbeitgebers nach dem 15. März 2022 ein Betretungs- und Tätigkeitsverbot, kann dagegen beim Verwaltungsgericht ein einstweiliges Rechtsschutzverfahren (Eilverfahren) beantragt werden.

15. Wie sieht die Unterstützung der AfD konkret aus?

Als Partei dürfen wir keine Rechtsberatung anbieten und auch keine Anwälte empfehlen. Wir haben aber ein offenes Ohr. Gerne können Sie sich als Betroffener bei uns melden, am einfachsten per E-Mail an: **gesundohnezwang@afd.de**
Außerdem setzen wir uns weiterhin in den Parlamenten unermüdlich für Ihre und unser aller Rechte ein.

16. Welche Positionen vertritt die AfD zur Impfpflicht?

Mit der geplanten Impfpflicht wird der Zusammenhalt unserer Gesellschaft weiter untergraben. Unser Leitfaden zeigt, dass die Betroffenen nicht rechtlos sind. Es gibt Mittel und Wege, sich juristisch zur Wehr zu setzen und wir empfehlen eindringlich, dass Betroffene von ihren Grundrechten Gebrauch machen. Heute ist es die körperliche Unversehrtheit, die in Frage gestellt wird, morgen ist es vielleicht ein weiteres Grundrecht. Wir verteidigen unsere Grundrechte und Mitbürger in allen Parlamenten, in der öffentlichen Debatte und vor Ort in der ganzen Bundesrepublik.

Nur die AfD hat im Bundestag geschlossen gegen die Impfpflicht gestimmt. Seit unserer Gründung sind wir die Grundrechtspartei und stehen selbstverständlich weiter an der Seite unserer Bürger. Es hat sich gezeigt, dass die derzeit zur Verfügung stehenden Impfungen nur bedingt und zeitlich eng begrenzt vor schweren Corona-Verläufen schützen können. Insbesondere ist völlig unklar, in welchen Abständen sogenannte „Booster“-Impfungen nötig wären, weil auch sie eher als erhofft ihre Wirkung verlieren. Dazu kommt ihre von vornherein eingeschränkte Wirksamkeit gegen die neue Omikron-Variante.

Eine Impfpflicht mit Stoffen, die in kurzen Abständen mehrfach jährlich verabreicht werden müssen, ist als unzumutbar zu bezeichnen. Hinzu kommen in einem noch nie dagewesenen Ausmaß offiziell dokumentierte Verdachts-Impfnebenwirkungen, deren Dunkelziffer sich bislang ebenfalls noch nicht abschätzen lässt. Die AfD begrüßt in diesem Zusammenhang ausdrücklich, dass inzwischen neue Medikamente zur Behandlung einer Corona-Erkrankung zur Verfügung stehen. In Anbetracht der Tatsache, dass diese einen wesentlichen Beitrag zur Entlastung der Situation in den Krankenhäusern beitragen können, erscheint eine Impfpflicht noch weniger gerechtfertigt.

Impfungen müssen freiwillig bleiben

Impfungen dürfen ausschließlich von einem interdisziplinär zusammengesetzten, unabhängigen Gremium empfohlen werden, nicht von der Politik. Im konkreten Einzelfall müssen Empfehlungen vom behandelnden Arzt ausgesprochen werden.

Die Zulassungsbehörden dürfen nur Impfstoffe freigeben, deren Sicherheit, Wirksamkeit und Unbedenklichkeit zweifelsfrei nachgewiesen wurde. Diese Sicherheit wird in höchstmöglichen Maß durch unsere seit Jahren bewährten Zulassungsverfahren gewährleistet.

Aber gerade die wurden und werden bei bedingt zugelassenen Impfstoffen in weiten Teilen außer Kraft gesetzt. Eine verpflichtende Impfung mit bedingt zugelassenen Impfstoffen dürfte daher rechtlich zumindest äußerst bedenklich sein.

Eine allgemeine Covid-Impfpflicht ist durch die intransparente Datenlage zum Nutzen und zu den medizinischen Folgen nicht zu rechtfertigen. Die Entscheidung zur Impfung soll ausschließlich jedem Einzelnen frei vorbehalten bleiben – und zwar, ohne negative Konsequenzen fürchten zu müssen.

Die Impfung kann die Pandemie nicht beenden

Mit der Omikron-Variante des Coronavirus steigen die Infektionszahlen erneut – auch und gerade bei Geimpften. Doch die Regierung hält an ihrem Plan der allgemeinen Impfpflicht weiterhin stur fest.

Die AfD lehnt eine direkte oder indirekte Impfpflicht gegen Covid-19 strikt ab

Wir werden lernen müssen, mit dem Virus zu leben – wie es in vielen anderen Ländern schon Realität ist. Grundrechtseinschränkende Notstandsgesetze dürfen nicht den von der Regierung erklärten Ausnahmezustand zu einer andauernden dystopischen „neuen Normalität“ werden lassen. Die Ungeimpften sollen nun kurzerhand zum Sündenbock für den nächsten Lockdown gemacht werden. Damit würde aber unsere freiheitlich-demokratische Grundordnung in ihr Gegenteil verkehrt.

Für ein starkes Gesundheitssystem

Durch die Drohung mit einer Impfpflicht will die Politik von ihrem eigenen Versagen ablenken: 4000 Intensivbetten wurden im Jahr 2021 abgebaut – trotz der zu erwartenden „Winterwelle“.

Das beste Mittel gegen Corona ist aber ein intaktes Gesundheitssystem. Daher fordern wir anlassbezogene kostenlose Testungen zum Schutz von Risiko-Gruppen und repräsentative serologische Untersuchungen der Bevölkerung zur Erfassung der Herdenimmunität.

Für eine angemessene Pandemiepolitik

Seit Beginn der Pandemie agiert die Regierung hilflos und ohne jegliches Gespür für tatsächliche Erfordernisse. Wer unveräußerliche Grundrechte einschränken will, sollte dies nur im äußersten Notfall sachlich nachvollziehbar begründet und zeitlich konkret begrenzt durchführen. Stattdessen glaubt die Regierung, Corona mit immer übergreifenderen Maßnahmen und dauerhaften Einschränkungen unserer Grundrechte in den Griff zu bekommen, ohne dabei messbare und objektive Daten zu Grunde zu legen.

Radikale „Lockdowns“, Versammlungsverbote, innerdeutsche Grenzsicherungen, Maskenpflicht und nun sogar – entgegen anderslautenden Versprechungen – die Impfpflicht. Was gestern unvorstellbar schien, macht die Politik zur bitteren Wirklichkeit. So wird das Infektionsschutzgesetz (IfSG) zum Hebel weitreichender Grundrechtseinschränkungen. Experten aus unterschiedlichen Fachbereichen haben die Unverhältnismäßigkeit der Maßnahmen immer wieder angeprangert. Ihre Stimmen verhallten bislang weitgehend ungehört.

Das traurige Ergebnis von zwei Jahren gescheiterter Pandemiepolitik besteht darin, dass die Menschen einander nicht mehr als Mitbürger, welche von einem gemeinsamen Schicksal betroffen sind, sondern häufig nur noch als gegenseitiges Risiko sehen. Wir sagen dagegen: **Zusammenhalt statt Spaltung** und **Gesund ohne Zwang**.

Wissenschaft muss unabhängig bleiben

Mit politischer Einflussnahme auf wissenschaftliche Expertise soll der Boden für die Impfpflicht bereitet werden. Das Robert-Koch-Institut (RKI), die ständige Impfkommission (STIKO), der deutsche Ethikrat und die Leopoldina müssen zukünftig unabhängig und frei von politischer Gängelung sein.

Für eine Ständige Epidemiekommission (STEPKO)

Es ist nicht hinnehmbar, dass Regierungen von Bund und Ländern auch weiterhin ohne ausreichende Datenlage und umfassende Beratung derart weitgehende Maßnahmen beschließen, die sich in ungerechtfertigter Weise gegen die Grundrechte der eigenen Bevölkerung richten – und danach von unseren Gerichten aufgehoben werden. Die Bürger haben einen Anspruch auf korrekte Zahlen, die bislang oft nicht veröffentlicht werden.

Wir fordern eine Ständige Epidemiekommission (STEPKO) – ein Gremium, das mit Experten verschiedener wissenschaftlicher Fachrichtungen ausgewogen besetzt ist und die Politik berät. Nur so können zukünftig Chaos, Verunsicherung und schwerwiegende Folgeschäden durch politische Fehlentscheidungen vermieden werden.

Gesund ohne Zwang

Medial geschürte Panik darf nicht weiter Grundlage eines endlosen Ausnahmezustandes mit weitreichenden Kollateralschäden für die Bevölkerung sein. Wir müssen unsere Risikogruppen schützen. Aber auch unsere Freiheit – und das nicht auf Kosten des gesellschaftlichen Zusammenhalts. Wir wollen gleichberechtigte gesellschaftliche Teilhabe für jeden – unabhängig von seinem Impfstatus. Das Grundrecht auf körperliche Unversehrtheit darf nicht preisgegeben werden. Halten wir zusammen. Gegen die Spaltung. **bleiben wir gesund. Aber ohne Zwang.**



Unterlagen zur Kampagne „Gesund ohne Zwang“
www.afd.de/gesundohnezwang.de

Unsere Kampagnenseite im Internet
www.gesundohnezwang.de



Telefon: 030 220 23 000
Telefax: 030 220 23 009
E-Mail: gesundohnezwang@afd.de

