



Bildung Unzensuriert

Medizinische Impfpflicht – Hoffnung statt Spaltung (mit Rechtsanwältin Ellen Rohring)



Die in Deutschland beschlossene Impfpflicht für medizinische und pflegerische Berufe hat zu starken Verunsicherungen geführt. Ungeimpfte Mitarbeiter bangen um ihre Arbeitsstelle, aber auch Arbeitgeber sind in der Bredouille. Denn der Fachkräftemangel in Pflege und Medizin ist längst bittere Realität. Doch das Infektionsschutzgesetz zieht nach Einschätzung von Rechtsanwältin Ellen Rohring zum 16. März 2022 keine automatische Kündigung nach sich. Sie erklärt einen legalen Ausweg aus dem Dilemma.

Die von der neuen Bundesregierung in Deutschland beschlossene Impfpflicht für medizinische und pflegerische Berufe hat zu starken Verunsicherungen geführt. Ungeimpfte Mitarbeiter bangen um ihre Arbeitsstelle, aber auch Arbeitgeber sind in der Bredouille. Denn der Fachkräftemangel in Pflege und Medizin ist längst bittere Realität. Auf 20 Stellenangebote kommen in Deutschland in manchen Bereichen nur 1 oder 2 potentielle Bewerbungen. Im Grunde dürfte es sich kaum ein Krankenhaus, eine Arztpraxis, ein Rettungsdienst und kaum ein pflegerisches Unternehmen leisten, 10 % oder mehr seiner Mitarbeiter einzubüßen. Es käme nicht nur zum diskutierten Pflegenotstand, sondern zum wirtschaftlichen Ruin etlicher Träger im Gesundheitssektor.

Doch der Text des Infektionsschutzgesetzes zieht nach Einschätzung von Rechtsanwältin Ellen Rohring zum 16. März 2022 keine automatische Kündigung nach sich. Sie erklärt in den zwei im Anschluss verlinkten Beiträgen den mehrstufigen Ablauf sowie einen legalen Ausweg aus dem Dilemma. Kernpunkt ist die Kooperation von Arbeitgeber und Arbeitnehmer. Es gibt also eine Möglichkeit, die wie dafür gemacht ist, die drohende Spaltung zwischen den beiden abzuwenden, da es in ALLER Interesse sein dürfte, die ungeimpften Mitarbeiter weiter zu beschäftigen. Diese wären zudem sogar noch stärker an die Praxis oder das Krankenhaus gebunden, denn bei einer Neueinstellung nach dem 16. März 2022 greift die Impfpflicht derzeit unnachgiebig.

Sehen Sie in den nachfolgenden zwei Beiträgen von Ellen Rohring den Gesetzestext und die legale „Hintertür“ für ungeimpftes medizinisches Personal. Im zweiten Beitrag geht sie speziell auf die zu erwartenden Abläufe sowie mögliche Bußgelder ein und zeigt Handlungsmöglichkeiten auf.

Disclaimer:

Die Inhalte der folgenden verlinkten Beiträge wurden durch unseren Rechtsdienst geprüft. Beim ersten Beitrag kann das Missverständnis entstehen, dass der fehlende Nachweis an das Gesundheitsamt generell keine bußgeldrechtlichen Sanktionen nach sich ziehe. Rechtsanwältin Rohring meint es aber so, dass die Verhängung von Bußgeld erst möglich ist, wenn der Nachweis vom Gesundheitsamt angefordert wurde und daraufhin nicht vorgelegt wird.

Disclaimer:

Diese Sendung und die verlinkten Beiträge sind kein Ersatz für eine rechtliche Beratung. Kla.TV übernimmt keine Haftung, wenn Zuschauer die Hinweise der Rechtsanwältin umsetzen. Es handelt sich um ihre freie Meinungsäußerung.

Video 1:

<https://kanzlei-rohring.de/2021/12/29/begrenzte-impfpflicht-kein-automatisches-taetigkeitsverbot/>

Ellen Rohring – Rechtsanwältin:

BEGRENZTE IMPFPFLICHT – Kein automatisches Tätigkeitsverbot
(29. Dezember 2022)

Ich habe schon einen Beitrag dazu gemacht, dass die begrenzte Impfpflicht tatsächlich nur eine begrenzte Nachweispflicht ist und aufgezeigt, dass der fehlende Nachweis als solcher keine bußgeldrechtlichen Sanktion hat.

Heute habe ich einen interessanten Beitrag der kritischen Richter und Staatsanwälte gelesen, der genau dies bestätigt und darüber hinaus eine „Hintertür“ aufzeigt, nach der auch nach dem 15.3.2022 nicht geimpfte Arbeitnehmer theoretisch in einer Einrichtung tätig werden können, obwohl sie unter § 20a IfSG fallen würden. In diesem Beitrag werde ich euch diese Hintertür erläutern. Also bleibt gerne bis zum Schluss dabei!

Hallo und herzlich willkommen. Mein Name ist Ellen Rohring, ich bin Rechtsanwältin und Fachanwältin aus Paderborn.

Eigentlich wollte ich in diesem Video Nachrichten aus Amerika zum Anlass nehmen, wonach Pflegeeinrichtungen, Krankenhäuser und Unternehmen von der angeordneten Impfpflicht Abstand nehmen wollten, weil sie den Betrieb, die Versorgung nicht aufrecht erhalten konnten.

Ich habe mich gefragt, warum es hier in Deutschland so ruhig ist, obwohl es doch absehbar ist, dass es viele Menschen geben wird, die unter den § 20a IfSG fallen werden und sich nicht impfen lassen werden, so dass eine eklatante medizinische, therapeutische und pflegerische

Unterversorgung droht.

Anders als in Amerika ist es hier aber nicht eine freiwillige Entscheidung des Arbeitgebers, die dieser jederzeit zurückziehen kann, sondern eine gesetzliche Vorgabe.

Ich habe noch vor Weihnachten mit einer Pflegeleitung, mit einer Leitung einer Pflegeeinrichtung gesprochen, die mir mitgeteilt hat, dass bei ihr so viel ungeimpft Personal ist, dass sie von einer drohenden Insolvenz spricht.

Doch nun zur Hintertür: Und zwar ist der § 20a IfSG so aufgebaut, dass er zwischen zwei Personengruppen unterscheidet.

In 20a Abs. 2 des IfSG, da geht es um die Personen, die schon bis zum 16. oder vor dem 16. März in der Einrichtung tätig waren und

in 20 a Abs. 3, der betrifft die Personen, die erst ab dem 16. März in dem Unternehmen tätig werden sollen.

Und ein Beschäftigungs- und Tätigkeitsverbot, das regelt der § 20a IfSG nur in Bezug auf die Personen, die ab dem 16. März 2022 beschäftigt werden sollen. Und zwar ist das in dem Satz 4 und Satz 5 des Absatzes 3 geregelt. Und nur in Bezug auf diesen Personenkreis, also

spricht die Person, die erst ab dem 16. März 2022 beschäftigt werden sollen, da gibt es die Bußgeldvorschrift, die allein auf die Tätigkeit abstellt, und zwar heißt es im § 73 Abs. 1a Nr. 7g:

Ordnungswidrig handelt, wer vorsätzlich oder fahrlässig entgegen §20a Abs. 3, Satz 4 oder 5 eine Person beschäftigt oder in einer Einrichtung oder ein Unternehmen tätig wird. Also das bezieht sich ausschließlich auf Abs. 3 und damit für die, die ab dem 16. März in der Einrichtung tätig werden sollen und nicht für die, die schon zuvor in der Einrichtung tätig waren.

In Bezug auf die Personen, die schon vor dem 15. März in der Einrichtung tätig waren, da ist es so, dass die Leitung der betreffenden Einrichtung das Gesundheitsamt benachrichtigen muss und nur an die unterlassene Benachrichtigung, da knüpft eine Bußgeldvorschrift an. Ansonsten ist für die Tätigkeit des Arbeitnehmers, der bis zum 15. 3. 2022 bereits in dem Unternehmen tätig war, in diesem Stadium noch kein Bußgeld vorgesehen. Daraus folgt, dass bis zu diesem Zeitpunkt theoretisch der Arbeitnehmer auch erst einmal weiter beschäftigt werden könnte und insofern auch noch nicht freigestellt oder gekündigt werden könnte. So, und dann geht es weiter. Was passiert nach der Benachrichtigung des Gesundheitsamtes?

Das ist in § 20 a Abs. 5 geregelt, und da hat dann das Gesundheitsamt eine Anforderung rauszusenden und nach der dann mit einer angemessenen Frist der Nachweis nochmal angefordert wird, also die Vorlage des Nachweises. Und erst nach diesem Zwischenschritt kann – und das ist die Hintertür – da kann das Gesundheitsamt ein Betretungsverbot oder Beschäftigungsverbot aussprechen. Die Dauer dieses Zwischenschritts, die hängt wahrscheinlich davon ab, wieviel Fälle zu bearbeiten sind und kann dann im Einzelfall auch noch etwas Zeit in Anspruch nehmen.

Wenn Arbeitgeber und Arbeitnehmer sich einig sind, dann könnte in diesem Moment der Arbeitgeber den Arbeitnehmer in vielfältiger Weise unterstützen, indem er gegenüber dem Gesundheitsamt darlegt, dass dieses Betretungsverbot aus diversen Gründen unvertretbar erscheint, z. B. weil es einen Pflegenotstand zur Folge haben könnte oder der Arbeitnehmer aus sonstigen Gründen unentbehrlich ist. Da kann man insbesondere an kleine Krankenhäuser, ambulante Pflegedienste, Rettungsdienstleister oder Landarztpraxen denken, denn bei all diesen Unternehmen und Einrichtungen kann schon der Wegfall weniger Mitarbeiter insbesondere auch des selbstständigen Arztes, als solchen eine Versorgungsnotlage herbeiführen.

„Anders ist die Situation bei denen, die erst ab dem 16. März 2022 in der Einrichtung beschäftigt werden. Da gilt das Tätigkeitsverbot sofort.

Zusammenfassend lässt sich hier feststellen:

Dass es für all die, die schon heute und vor dem 15. März 2022 in der Einrichtung beschäftigt sind, kein automatisches Beschäftigungsverbot und Tätigkeitsverbot gibt, dass das Gesundheitsamt im Einzelfall entscheiden kann, ob hier ein Tätigkeits- und Beschäftigungsverbot ausgesprochen wird

und dass wenn es tatsächlich zu einem Versorgungsnotstand kommen würde und dies von den Einrichtungen und von den Arbeitgebern entsprechend dargestellt wird, auch eine andere Entscheidung getroffen werden kann.

Ganz wichtig, weil ich mir gerade überhaupt nicht vorstellen kann, wie sich die Situation nach dem 15. März darstellen wird, wenn tatsächlich diese Arbeitskräfte nicht mehr zur Verfügung stehen.

Video 2:

<https://kanzlei-rohring.de/2022/01/07/begrenzte-impfpflicht-fragen-zur-hintertuer/>

Ellen Rohring – Rechtsanwältin:

Begrenzte Impfpflicht – Fragen zur „Hintertür“

(7. Januar 2022)

In der letzten Woche habe ich ein Video zu der Hintertür bei der begrenzten Impfpflicht gemacht. Hierzu habe ich unglaublich viele E-Mails erhalten und auch ganz viele Kommentare, die ich alle gar nicht lesen konnte.

In diesem Video gehe ich auf häufig gestellte Fragen ein.

Hallo und herzlich willkommen. Mein Name ist Ellen Rohring, ich bin Rechtsanwältin und Fachanwältin aus Paderborn.

Eine ganz häufig gestellte Frage kam von Praxis-Inhabern und Solo-Selbständigen, ob für die denn diese begrenzte Nachweispflicht auch gilt oder ob sich das nur auf die Arbeitnehmer bezieht. Insofern ist der Anwendungsbereich des § 20a IfSG absolut weit, d. h. es betrifft alle, die in dem Unternehmen tätig sind und sich dort für mehr als wenige Minuten aufhalten, also jetzt nicht die Patienten, aber die, die da beruflich tätig sind. Und insofern fallen auch Selbständige darunter, auch wenn es sich um Solo-Selbständige handelt. Also auch insofern ist eine Meldung beim Gesundheitsamt zu machen, wenn der Nachweis nicht erbracht werden kann.

Der § 20a, der unterscheidet zwischen zwei Fallgruppen im Wesentlichen, und zwar zum einen haben wir die bestehenden Arbeitsverhältnisse, die sind in Abs. 2 geregelt. Da kann man von einem sogenannten Bestandsschutz vielleicht sogar sprechen, und wir haben die neuen Arbeitsverhältnisse, die sind in Abs. 3 geregelt.

Während bei den neuen Arbeitsverhältnissen, die ab dem 16. März 2022 gelten sollen und begründet werden, ein automatisches Tätigkeitsverbot besteht, ist das bei den alten Arbeitsverhältnissen nicht der Fall. Und das war diese Hintertür, die ich in diesem besagten Video aufgedeckt oder dargestellt habe.

Diesen Ablauf, den möchte ich in diesem Video noch einmal darstellen, also an erster Stelle die Meldepflicht an das Gesundheitsamt, wenn am 15. März 2022 der Nachweis nicht erbracht ist. Und hier wird die Leitung des Unternehmens sanktioniert, also das ist eine Ordnungswidrigkeit nach § 73 Abs. 1 Nr. 7e IfSG, wenn die Leitung des Unternehmens das nicht macht.

Dann im zweiten Schritt: Dann hat das... – nach den mir zur Verfügung stehenden Unterlagen hat das Gesundheitsamt keine Reaktionspflicht, es hat aber die Möglichkeit eine Anforderung zur Vorlage des Nachweises zu erlassen.

Und erst, wenn auf Anforderung des Gesundheitsamtes diese Nachweise nicht vorgelegt werden, dann haben wir eine Ordnungswidrigkeit nach § 73 Abs. 1 Nr. 7h IfSG. Dafür ist aber auf jeden Fall eine Anforderung des Gesundheitsamtes erforderlich.

Der vierte Schritt ist dann, dass das Gesundheitsamt ein Zutritts- und Tätigkeitsverbot bescheiden kann, das ergibt sich aus dem letzten Satz, wonach die Rechtsmittel keine aufschiebende Wirkung haben sollen. Also da ist es dann so, dass es wohl durch einen Verwaltungsakt erfolgen soll und hier ist dann eine Einzelfallentscheidung vorgesehen, eine Ermessensentscheidung – und das ist diese Hintertür, die ich in dem Video dargestellt habe. Es ist schon an der Stelle, wo dem Gesundheitsamt die Meldung gemacht wird, dass hier ein Arbeitnehmer ist oder ein Selbständiger, der diesen Nachweis nicht erbringen kann. An der Stelle sollte dann dem Gesundheitsamt schon mitgeteilt werden, welche Gründe dafürsprechen, dass hier trotz Nicht-Vorliegen eines entsprechenden Nachweises kein

Tätigkeitsverbot ausgesprochen werden sollte. Also das würde ich schon an der Stelle empfehlen, auf jeden Fall.

Da ist zum einen natürlich an den Pflegenotstand zu denken, der dadurch auftreten kann, dass Arbeitnehmer wegfallen, wertvolle Arbeitnehmer, oder der Berufsträger selbst. Auf der anderen Seite aber auch Argumente, wie z. B. dass eine Tätigkeit im Home-Office möglich ist oder dass gar kein Patientenkontakt besteht.

Die Vorschrift §20 a IfSG ist so weit, man könnte sagen, man hat das Gießkannenprinzip angewandt, obwohl es ja nur um den Schutz vulnerabler Personen geht. Und insofern denke ich an eine verfassungskonforme Auslegung des § 20a IfSG, sofern er nicht nachgebessert wird, und gehe hier davon aus, dass das auf jeden Fall wichtige Argumente sind, die vorgetragen werden müssen. Oder wenn besonders extreme Rechtsfolgen bei dem Betroffenen vorliegen – also der Arbeitnehmer in der Ausbildung, der seine Ausbildung abbrechen muss, und wo es nicht nur um eine unbezahlte Freistellung geht, wo dann Arbeitslosengeld oder Ähnliches wahrscheinlich beansprucht werden könnte, sondern viel gravierendere Rechtsfolgen und tatsächliche Folgen im Raum stehen. Alles Argumente, die unbedingt vorgetragen werden müssen.

Insofern würde es sich auch empfehlen, dass ein Antikörpertest oder ein T-Zellen-Nachweis an dieser Stelle schon vorgetragen wird, d.h. wenn über eine nachgewiesene Immunität auf anderem Wege als dem PCR-Test eine geringe Gefahr nachgewiesen werden könnte, dann wäre das auch ein wichtiges Argument.

Und wenn das Gesundheitsamt dann ein Tätigkeitsverbot ausgesprochen haben sollte, dann bleibt immer noch ein Widerspruch oder eine Klage gegen den Bescheid, je nach Bundesland, da muss man dann in die jeweilige Rechtsbehelfsbelegung gucken. Das ist in den Bundesländern unterschiedlich, ob man direkt eine Klage erheben muss oder erst ein Widerspruchverfahren durchführen muss.

Was Viele ja beunruhigt, ist, dass eine Ordnungswidrigkeit begangen werden kann, dass zum einen, wenn der Meldepflicht nicht nachgekommen wird oder aber auch wenn nach Anforderung durch das Gesundheitsamt der entsprechende Nachweis nicht geliefert wird.

Insofern ist es aber nicht so, dass da direkt 2.500 Euro Bußgeld drohen, sondern es gibt zu dem § 20a IfSG noch keinen Bußgeldkatalog. Man kann das jetzt mal vergleichen mit den Bußgeldkatalogen der jeweiligen Bundesländer zum § 28b IfSG – und da ist es natürlich, je nach Bundesland, unterschiedlich geregelt, der Verstoß gegen die Nachweispflichten kann dann z. B. 100 Euro Bußgeld in Baden-Württemberg, 150 Euro in Hamburg und 250 Euro in NRW zur Folge haben. Das habe ich alles in dem Beitrag zitiert, das könnt ihr dann nachschauen. Also auch da gehe ich davon aus, dass die Höhe der Bußgelder sich bei Arbeitnehmern im unteren Bereich bewegen wird und hier nicht Bußgelder in Höhe von 2.500 Euro gleich drohen. Außerdem ist ein wichtiges Argument, dass die Gesundheitsämter für die Überwachung zuständig sind und dieses umständliche Verfahren einhalten müssen, wo sie doch schon jetzt an den Grenzen ihrer Kapazitäten und Möglichkeiten sind.

Warum hat der Gesetzgeber das alles so kompliziert gemacht, wo er doch z. B. bei der 3G-Regel am Arbeitsplatz ein ganz einfaches Zutrittsverbot geregelt hat. Und hier so kompliziert eine Aufgabe, eine weitere Aufgabe für die Gesundheitsämter, die so schon nicht wissen, wie sie ihre Arbeit erledigen sollen.

Und insofern hat der Deutsche Städtetag auch entsprechende Zweifel an der Umsetzbarkeit geäußert, und zwar in einer Stellungnahme zu dem Gesetzesentwurf – das habe ich alles zitiert, das könnt ihr nachlesen.

Hier heißt es:

„Die Gesundheitsämter sind durch die Bekämpfung der vierten Welle belastet wie nie zuvor. Es ist zu vermuten, dass die Arbeitsbelastung der Gesundheitsämter auch über den 15. März 2022 als Stichtag für die Einführung einer Impfpflicht anhalten wird. Dies wird dazu führen, dass die im Gesetzesentwurf vorgesehenen, aufwändigen Verwaltungsverfahren zu einem Betretungs- und Tätigkeitsverbot nicht zeitnah nach Eingang der Arbeitgebermeldungen begonnen werden können. Aufgrund der gebotenen Priorisierung werden die Gesundheitsämter zunächst weiterhin vollständig mit der Eindämmung der Epidemie – über Kontaktnachverfolgung, den Betrieb von kommunalen Impfstellen, den Ausspruch und die Kontrolle der Einhaltung von Quarantänen und vielem mehr – belastet sein. Die Verwaltungsverfahren wegen Verstoßes gegen die Impfpflicht werden vermutlich zunächst nicht zu Betretungs- und Tätigkeitsverboten führen.“

Und schließlich, als letzter Punkt, könnte es ja auch sein, dass die Anforderungen an den Immunitätsnachweis bis zum 15. März 2022 geändert werden. Und zwar gucken wir da einmal in unser Nachbarland Österreich. Diese haben ihren Bürgern ein Weihnachtsgeschenk gemacht, indem sie im Covid-19-Maßnahmengesetz in § 1 nunmehr geregelt haben, dass eine geringe epidemiologische Gefahr auch durch den Nachweis von Antikörpern erbracht werden kann. Und eine solche Änderung könnte bei uns ja auch möglich sein. Und selbst wenn sich die Anforderungen an den Immunitätsnachweis in Deutschland nicht ähnlich ändern sollten, so würde ich doch allen empfehlen, entsprechende Antikörper- oder T-Zellen-Untersuchungen vorzunehmen, weil ich glaube, dass auch das ein wichtiges Argument in einem etwaigen Verwaltungsverfahren sein könnte, wenn man gegenüber dem Gesundheitsamt vortragen kann, dass eine Immunität gegen SARS-CoV-2 vorliegt, dass dann keine Gefahr von dieser Person ausgeht, also eine Immunität wissenschaftlich nachgewiesen werden könnte.

von sl.

Quellen:

<https://kanzlei-rohring.de/2021/12/29/begrenzte-impfpflicht-kein-automatisches-taetigkeitsverbot/>

<https://kanzlei-rohring.de/2022/01/07/begrenzte-impfpflicht-fragen-zur-hintertuer/>

Das könnte Sie auch interessieren:

#Coronavirus - Covid-19 - www.kla.tv/Coronavirus

#Impfpflicht - www.kla.tv/impfpflicht

#Covid-19-Gesetz - www.kla.tv/Covid-19-Gesetz

#BildungUnzensiert - Bildung UNZENSIERT - www.kla.tv/BildungUnzensiert

Kla.TV – Die anderen Nachrichten ... frei – unabhängig – unzensiert ...



- was die Medien nicht verschweigen sollten ...
- wenig Gehörtes vom Volk, für das Volk ...
- tägliche News ab 19:45 Uhr auf www.kla.tv

Dranbleiben lohnt sich!

Kostenloses Abonnement mit wöchentlichen News per E-Mail erhalten Sie unter: www.kla.tv/abo

Sicherheitshinweis:

Gegenstimmen werden leider immer weiter zensiert und unterdrückt. Solange wir nicht gemäß den Interessen und Ideologien der Systempresse berichten, müssen wir jederzeit damit rechnen, dass Vorwände gesucht werden, um Kla.TV zu sperren oder zu schaden.

Vernetzen Sie sich darum heute noch internetunabhängig!

Klicken Sie hier: www.kla.tv/vernetzung

Lizenz:  *Creative Commons-Lizenz mit Namensnennung*

Verbreitung und Wiederaufbereitung ist mit Namensnennung erwünscht! Das Material darf jedoch nicht aus dem Kontext gerissen präsentiert werden. Mit öffentlichen Geldern (GEZ, Serafe, GIS, ...) finanzierte Institutionen ist die Verwendung ohne Rückfrage untersagt. Verstöße können strafrechtlich verfolgt werden.