

Durchkommen ohne Impfung möglich?

Fakten und Hilfen
zur Situation der betroffenen Berufsgruppen

Autor: Jonas Koberschinski¹

Stand: 26.01.2022

¹ Der Verfasser ist Student der Medizin und Vorstandsmitglied im CDK (www.cdkev.org).

Inhaltsverzeichnis

| | |
|--|----|
| Problematik des Immunitätsnachweises | 2 |
| Übersicht Paragraph 20a IfSG | 3 |
| 1. Nicht Genesen – Medizinische Kontraindikation | 5 |
| 2. Genesen | 7 |
| 3. „Hintertür“ – ein möglicher Ausweg | 8 |
| Ausblick | 10 |
| Weitere Schritte..... | 12 |
| Anhang..... | 13 |

Problematik des Immunitätsnachweises

Der § 20a des Infektionsschutzgesetzes (IfSG)² stellt spätestens ab dem 16.03.2022 ungeimpfte Mitarbeiter in medizinischen und medizinnahen Berufen vor scheinbar unlösbare Probleme. Es erfordert einen „Immunitätsnachweis gegen COVID-19“. Allerdings will das Gesetz (möglicherweise aus rechtlich-strategischen Gründen) offiziell kein „Impfzwang“ sein. Deshalb muss es notwendigerweise gewisse Möglichkeiten offenlassen, die Pflicht zur Impfung zu umgehen. Diese Möglichkeiten werden jedoch weitgehend verschwiegen oder ignoriert. Viele Arbeitgeber drohen schon mit Kündigungen, aber eine Untersuchung der Rechtslage offenbart, dass sie ihre Kompetenzen damit weit überschätzen.

Um zu diesem Ergebnis zu kommen, reicht ein kurzer Blick in das kurze Gesetz. Deshalb hilft es, sich den Gesetzestext selbst durchzulesen und dem Arbeitgeber bei Bedarf vorzulegen, wenn er Grenzen überschreitet.

Zur weiteren Lektüre sind die ausführlichen Informationen der „Ärzte für individuelle Impfentscheidung“³ und des „Netzwerks Kritischer Richter und Staatsanwälte n.e.V.“ (KRiStA) empfohlen, die weiter unten noch erwähnt werden. Auch die zahlreichen Videos der Fachanwältin Ellen Rohring zur Nachweispflicht sind hilfreich zur Einschätzung der Rechtslage.⁴

² https://www.gesetze-im-internet.de/ifsg/_20a.html (abgerufen am 24.01.2022).

³ Mehr dazu unter <https://individuelle-impfentscheidung.de/standpunkt/covid-19-impfpflicht.html> (abgerufen am 26.01.2022).

⁴ <https://www.youtube.com/channel/UCBWSjDXjtzJf5fymXkgaDAQ> (abgerufen am 24.01.2022).

Übersicht Paragraph 20a IfSG

Paragraph 20a Infektionsschutzgesetz Absatz 1 definiert erst einmal ganz allgemein, wen das Gesetz überhaupt betreffen wird. Zusammengefasst: Es sind all jene betroffen, die auch nur entfernt mit Medizin und Pflege in Berührung kommen. Diese müssen „*ab dem 15. März 2022 entweder geimpfte oder genesene Personen*“⁵ sein. Allerdings gilt das nicht für Personen, die auf Grund einer medizinischen Kontraindikation nicht gegen das Coronavirus SARS-CoV-2 geimpft werden können (mehr dazu unter 1).

Absatz 2 betrifft nun die sogenannten „Bestandsmitarbeiter“ – also diejenigen, die schon vor dem 15. März in dem Unternehmen gearbeitet haben. Das „Problem“ für den impffreudigen Gesetzgeber ist das Arbeitsrecht. Um dies kommt er nicht herum und das hemmt seine restriktiven Ambitionen. Arbeitnehmer müssen einen Nachweis vorlegen. Kommen sie dem nicht nach, wird ein zweistufiger Prozess eingeleitet, der ein Betretungsverbot, verordnet durch das Gesundheitsamt, zur Folge haben **kann** (mehr dazu unter 3).

Absatz 3 regelt dann die Situation derjenigen, die erst nach dem 16. März 2022 tätig werden in den in Abs. 1 genannten Einrichtungen. Diese müssen einen Impf- oder Genesenen-Nachweis vorlegen: „*Eine Person (...), die keinen Nachweis (...) vorlegt, darf nicht in (...) genannten Einrichtungen oder Unternehmen beschäftigt werden.*“⁶

Für die nach diesem Absatz betroffenen Leute gilt das eigentliche medial propagierte Arbeitsverbot. Erfüllen sie nicht 2G, dürfen sie nicht beschäftigt werden. Für sie gilt das Beschäftigungsverbot, das auch bußgeldbewährt ist. Nach § 73 Abs. 1a Nr. 7f IfSG: „*Ordnungswidrig handelt, wer vorsätzlich oder fahrlässig... entgegen § 20a Abs. 3 Satz 4 oder Satz 5 eine Person beschäftigt oder in einer Einrichtung oder einem Unternehmen tätig wird.*“⁷

Nach Absatz 4 muss, wenn ein vorgelegter Nachweis abgelaufen ist, ein neuer Nachweis vorgelegt werden. Wird dem nicht Folge geleistet, muss der Arbeitgeber das Gesundheitsamt informieren.

Allerdings müssen dann nicht zwingend arbeitsrechtliche Konsequenzen folgen.

Absatz 5: „*Das Gesundheitsamt kann einer Person, die trotz der Anforderung nach Satz 1 keinen Nachweis innerhalb einer angemessenen Frist vorlegt (...), untersagen, dass sie die dem Betrieb einer in Absatz 1 Satz 1 genannten Einrichtung oder eines in Absatz 1 Satz 1 genannten Unternehmens dienenden Räume betritt oder in einer solchen Einrichtung oder einem solchen Unternehmen tätig wird.*“⁸

Mehr nicht. Da steht nicht, dass irgendwer gekündigt oder freigestellt werden darf. Ein Betretungsverbot könnte dann für den Zeitraum vom 15.03. bis zum 31.12.2022, wenn das Gesetz außer Kraft tritt, ausgesprochen werden. Ein solches Verbot muss aber nicht automatisch ausgesprochen werden – **es kann**.

⁵ https://www.gesetze-im-internet.de/ifsg/_20a.html (abgerufen am 24.01.2022).

⁶ ebd.

⁷ https://www.gesetze-im-internet.de/ifsg/_73.html (abgerufen am 24.01.2022).

⁸ https://www.gesetze-im-internet.de/ifsg/_20a.html (abgerufen am 24.01.2022).

Der kurze **Absatz 6** weist darauf hin, dass die in den Einrichtungen „behandelten, betreuten, gepflegten oder untergebrachten Personen“⁹ nicht betroffen sind.

Aufmerksamkeit verdient noch **Absatz 7**, den man so selten zitiert sieht: „Durch die Absätze 1 bis 5 wird das Grundrecht der körperlichen Unversehrtheit (Artikel 2 Absatz 2 Satz 1 des Grundgesetzes) eingeschränkt.“¹⁰

Prinzipiell sind die meisten medizinischen Maßnahmen, „auch die medikamentöse Behandlung“ gemäß der Rechtsprechung „Eingriffe in die körperliche Integrität, die objektiv den strafbaren Tatbestand der Körperverletzung erfüllen.“¹¹ Sie sind aber kein Eingriff in das Grundrecht der körperlichen Unversehrtheit, dass jedem Menschen kraft seines Menschseins zukommt!

Doch gerade deshalb gilt: „**Sie** (i.e. medizinische Maßnahmen, Anm. d. Autors) **bedürfen daher, mögen sie auch noch so sehr medizinisch erforderlich sein, der Zustimmung bzw. Einwilligung des Patienten.**“¹² Deshalb darf „ein Arzt (...) gegen den Willen des Patienten nicht einmal dann eine Heilbehandlung durchführen, wenn sie lebensrettend ist“.¹³

Soweit der Überblick zur Gesetzeslage, unter Punkt „3 Hintertür“ werden wir noch ausführlicher auf einige Details und Implikationen des Gesetzes zu sprechen kommen müssen.

Gibt es für den Einzelnen Auswege, um der drohenden „Impfpflicht“ zu entkommen?

⁹ ebd.

¹⁰ ebd.

¹¹ https://vera-lengsfeld.de/2022/01/21/exzess-der-illegalitaet/?utm_source=mailpoet&utm_medium=email&utm_campaign=NL-Post-Notifications (abgerufen am 26.01.2022).

¹² Larsen R. (1999) Ethik und Recht in der Intensivmedizin. In: Anästhesie und Intensivmedizin. Springer, Berlin, Heidelberg. https://doi.org/10.1007/978-3-662-00514-9_41

¹³ https://vera-lengsfeld.de/2022/01/21/exzess-der-illegalitaet/?utm_source=mailpoet&utm_medium=email&utm_campaign=NL-Post-Notifications (abgerufen am 26.01.2022).

1. Nicht Genesen – Medizinische Kontraindikation

Wie oben schon angedeutet, besteht der einfachste Weg darin, Kontraindikationen gegen die Impfung vorzuweisen. Dann ist man „fein raus“. Denn die Impfpflicht „gilt nicht für Personen, die auf Grund einer medizinischen Kontraindikation nicht gegen das Coronavirus SARS-CoV-2 geimpft werden können“.¹⁴

Allerdings werden diese Kontraindikationen nicht näher definiert. Das lässt einen gewissen Beurteilungsspielraum für Ärzte. Der Gesetzgeber hat davon abgesehen, sich hier festzulegen und sich entschieden, „die anzuerkennende Kontraindikation auf die von STIKO oder vom RKI festgelegten Kontraindikationen zu begrenzen“.¹⁵

Das RKI antwortet leider aber nur eingeschränkt auf die Frage: „Welche medizinischen Gründe (Kontraindikationen) sprechen gegen die COVID-19-Impfung?“¹⁶ Seiner Ansicht nach „gibt (es) nur sehr wenige Kontraindikationen und Gründe, warum eine Person sich dauerhaft oder vorübergehend nicht gegen COVID-19 impfen lassen kann“.¹⁷ Und dann nutzt es die Frage eher, um zu beantworten, welche Kontraindikationen nicht dazu gehören.

Mögliche allergische Reaktionen gegen Bestandteile der Impfstoffe können einen Grund für eine Impfunfähigkeit darstellen. Problem: Sie können nur begrenzt prognostiziert werden, da es auch neue Bestandteile in den verschiedenen COVID-19-Impfstoffen gibt. Trotzdem schreibt das RKI dazu: „Nach Einschätzung des RKI können nur sehr wenige Personen (Einzelfälle) aufgrund von Allergien gegen Bestandteile der COVID-19-Impfstoffe nicht geimpft werden (...). In der Regel können Personen, die mit einem der Impfstofftypen (mRNA vs. Vektor-basiert) nicht impfbar sind, mit dem jeweils anderen geimpft werden.“¹⁸

Theoretisch sollte auch eine psychische Impfunfähigkeit berücksichtigt werden. Dazu äußert sich das RKI gar nicht. Die Entscheidungsgewalt liegt dann allein beim attestierenden Arzt, weil die rechtlichen und medizinischen Rahmenbedingungen eben kaum festgelegt wurden.¹⁹

Es gibt auf jeden Fall genug Gründe, Angst vor den Impfnebenwirkungen zu haben.²⁰ Nach dem Paul Ehrlich Institut (PEI) erleidet immerhin eine Meldung einer schweren Impfreaktion auf 5000²¹ Impfdosen. Im Falle des BioNTech/Pfizer-Präparats kann es kaum noch Zweifel geben, dass sie mehr schadet als nützt.²² Und sobald die Angst ins Spiel kommt, ist der Nocebo (Gegenteil von Placebo) nicht fern. Leider (oder sollte man eher glücklicherweise sagen?) geht das RKI gar nicht darauf ein. Insofern gilt: „Welche medizinischen Kontraindikationen anerkannt werden, regelt das Gesetz nicht

¹⁴ https://www.gesetze-im-internet.de/ifsg/_20a.html (abgerufen am 24.01.2022).

¹⁵ Ärzte für individuelle Impfentscheidung „einrichtungsbezogene Corona-Impfpflicht“ (<https://individuelle-impfentscheidung.de/aktuelles/detail/einrichtungsbezogene-corona-impfpflicht-die-haeufigsten-fragen-und-antworten.html>, abgerufen am 24.01.2022).

¹⁶ <https://www.rki.de/SharedDocs/FAQ/COVID-Impfen/gesamt.html> (abgerufen am 24.01.2022).

¹⁷ ebd.

¹⁸ ebd.

¹⁹ <https://verfassungsblog.de/impfpflicht-oder-2g-minus-k/> (abgerufen am 26.01.2022).

²⁰ <https://www.saveusnow.org.uk/covid-vaccine-scientific-proof-lethal/> (abgerufen am 25.01.2022).

²¹ <https://www.pei.de/DE/newsroom/dossier/coronavirus/arzneimittelsicherheit.html> (abgerufen am 24.01.2022).

²² <https://rumble.com/vqx3kb-the-pfizer-inoculations-do-more-harm-than-good.html> (abgerufen am 24.01.2022).

Auf Deutsch wiedergegeben von Florian Schilling: <https://rumble.com/vrx4st-pfizer-phase-3-realsatire.html> (abgerufen am 24.01.2022).

näher. Wie bei der Masernimpfpflicht ist von einem gewissen Beurteilungsspielraum der Ärztinnen und Ärzte auszugehen. Es kommt – wie auch an anderer Stelle – auf die ‚Vertretbarkeit‘ der ärztlichen Einschätzung an.“²³ Damit braucht es nur noch einen Arzt, der so eine Bescheinigung ausstellen würde.

Bedenken bezüglich des Arbeitgebers muss man in diesem Fall nicht haben, da ihm die „Diagnose“ bzw. die Gründe ja nicht bekannt gegeben werden dürfen (genau wie bei einer Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung). Jedoch kann der Arbeitgeber Bedenken bezüglich der Glaubwürdigkeit des Attests äußern. Dann müssten sie an das zuständige Gesundheitsamt weitergeleitet werden.

Das Eintreten eines solchen Falls ist nicht unwahrscheinlich. Der Gesetzgeber weist im Gesetzestext wiederholt auf die Möglichkeit hin, dass bei Verdacht auf Fälschung Nachforschungen angestellt werden. Für diesen Fall einer Nachfrage des Gesundheitsamts muss der Arzt die Details dokumentieren. Sollte das Gesundheitsamt dann die Bedenken teilen, kann es eine erneute ärztliche Untersuchung anordnen. Schlimmstenfalls wird der zweite Arzt den Sachverhalt anders einschätzen.

Aufgrund der möglichen Nachforschungen werden sich sicherlich einige Ärzte vorsichtig verhalten. Trotzdem sollte der erste attestierende Arzt nichts zu befürchten haben, denn es erscheint so, als würden keine rechtlichen Konsequenzen folgen, sollte die initiale Einschätzung nicht geteilt werden. Eine extra Erwähnung findet sich auch nicht in dem Gesetzestext.

Sollte sich kein Arzt finden lassen, der die Impfunfähigkeit bescheinigt, könnte hier aber auch „www.nachweis-express.de“ helfen. Über sie ist es möglich, eine auf 6 Monate begrenzte Impfunfähigkeitsbescheinigung zu erhalten. Jedoch erfordern ihre Bearbeitung die Angabe zahlreicher persönlicher Daten im Internet.

Kurz hingewiesen sei an dieser Stelle auf „religiöse Einwände“, die z.B. in den USA berücksichtigt werden. Denn „*im Hinblick auf Art. 4 GG ist zu bedenken, dass es der einzelnen Person im Bereich ihrer Glaubens- und Gewissensfreiheit freisteht, medizinische Eingriffe aus weltanschaulichen oder religiösen Gründen abzulehnen*“.²⁴ Da dieses Grundgesetz keine Erwähnung findet im Vergleich zu Artikel 2 Absatz 2 Satz 1 des Grundgesetzes in §20a Abs. 7 IfSG wurde es vielleicht nicht berücksichtigt. Religiöse Vorbehalte können durchaus als Kontraindikation bewertet werden, wenn auch vielleicht nicht zwingend als medizinische Kontraindikation.

²³ <https://individuelle-impfentscheidung.de/aktuelles/detail/einrichtungsbezogene-corona-impfpflicht-die-haeufigsten-fragen-und-antworten.html> (abgerufen am 24.01.2022).

²⁴ <https://7argumente.de> (abgerufen am 26.01.2022)

2. Genesen

„Folgende Personen müssen ab dem 15. März 2022 geimpfte oder genesene Personen im Sinne des § 2 Nummer 2 oder Nummer 4 der COVID-19-Schutzmaßnahmen-Ausnahmenverordnung in der jeweils geltenden Fassung.“²⁵

Viele haben gehofft, dass man als Genesener dem Konflikt entkommen könnte. Es gibt auch immer mehr Hinweise, dass der Schutz des Genesenen durch die erworbene Immunität auch wirklich lange erhalten bleibt, obgleich Prognosen natürlich in der Naturwissenschaft nur begrenzt getroffen werden können. Jedoch ist dieser Weg kein wirklicher Ausweg mehr ²⁶, da das RKI willkürlich, ohne medizinische Evidenz, die Zeit, in der man als genesen gilt, auf drei Monate (bzw. praktisch zwei) reduziert hat²⁷, während sie in der Schweiz auf 12 Monate angehoben wurde.

Theoretisch könnte man versuchen mit Immunitätsnachweisen²⁸ durchzukommen und sich damit Monat für Monat vorzuarbeiten. Das Problem ist aber, dass dieser nicht vom RKI anerkannt wird.²⁹ Es gibt allerdings immer wieder Apotheken, die einem auf Basis von Antikörper- und/oder T-Zell Titer trotzdem einen Genesenen-Nachweis ausstellen (was medizinisch gesehen ja an sich auch nur sinnvoll wäre).

Das RKI legitimiert seinerseits den Nutzen vorliegender Antikörper, denn wer Antikörper vorweist, muss nach RKI-Vorgabe zur „Immunsierung“ nicht zwei Impfstoffe, sondern nur einen erhalten. Nach Ablauf des Genesenenstatus hat man nach § 20a Abs. 4 IfSG noch einen Monat Zeit, um einen neuen Nachweis vorzulegen; dann bspw. mit einer Impfunfähigkeitsbescheinigung oder dem Versuch einer erneuten Genesenenbescheinigung. Wenn die Apotheken einem wohlgesonnen sind, könnte man so auf eine etwas umständliche Art und Weise durchkommen.

²⁵ https://www.gesetze-im-internet.de/ifsg/_20a.html (abgerufen am 24.01.2022).

²⁶ <https://www.welt.de/vermischtes/article236274326/Corona-RKI-verkuerzt-Genesenenstatus-auf-drei-Monate.html> (abgerufen am 24.01.2022).

²⁷ <https://netzwerkkrista.de/2022/01/16/eilmeldung-bundesregierung-verkuerzt-genesenenstatus-auf-drei-monate-will-es-aber-nicht-gewesen-sein-delegation-wichtiger-impf-und-fristentscheidungen-genesenenstatus-auffrischungsimpfung/> (abgerufen am 24.01.2022). Kurz davor veröffentlichte das Paul-Ehrlich-Institut Ergebnisse einer Studie veröffentlicht (<https://www.pei.de/DE/newsroom/pm/jahr/2022/03-antikoeper-sars-cov-2-infektion-neue-erkenntnisse-sensitivitaet-nachweisdauer-antikoerpertests.html>) (abgerufen am 24.01.2022), indem sie schreiben: „Antikörper konnten dabei über mehr als **430** Tage nach der Infektion nachgewiesen werden, **ohne dass ein Endpunkt absehbar war.**“ Das betrifft auch Genesene, die bereits einen 6-monatigen Schein besitzen, sie haben keinen „Bestandsschutz“. Ob das rechtskonform ist? Siehe: <https://www.youtube.com/watch?v=WtfPc3P0ej0&t=10s> (abgerufen am 25.01.2022). Mit großer Wahrscheinlichkeit ist es sogar verfassungswidrig: <https://www.youtube.com/watch?v=vX2fp6FCoK4> (abgerufen am 26.01.2022).

²⁸ Bspw. <https://www.muehlenkreiskliniken.de/corona/immuntests> (abgerufen am 24.01.2022) testen die Immunität.

²⁹ <https://www.rki.de/SharedDocs/FAQ/COVID-Impfen/gesamt.html> (abgerufen am 24.01.2022) unter „Sollte der Impferfolg nach einer COVID-19-Impfung mittels Antikörperbestimmung überprüft werden?“ Laut RKI sei ein serologisches Korrelat noch nicht verfügbar. Sie verweisen auf einen Artikel im Nature (Krammer, F. A correlate of protection for SARS-CoV-2 vaccines is urgently needed. *Nat Med* **27**, 1147–1148 (2021). <https://doi.org/10.1038/s41591-021-01432-4>), der wiederum darauf hinweist, dass so ein Korrelat dringend benötigt wird. Leider hat sich seit Juli 2021, als das Paper erschien, niemand die Mühe gemacht, ein solches Korrelat zu bestimmen. Gleichzeitig wurde einen Monat vorher im gleichen Journal ein Paper veröffentlicht, welches bestätigt, dass neutralisierende Antikörper prädiktiv für einen Immunschutz seien. (Khoury, D.S., Cromer, D., Reynaldi, A. *et al.* Neutralizing antibody levels are highly predictive of immune protection from symptomatic SARS-CoV-2 infection. *Nat Med* **27**, 1205–1211 (2021). <https://doi.org/10.1038/s41591-021-01377-8>)

3. „Hintertür“ – ein möglicher Ausweg

Ausdrücklich verwiesen sei an dieser Stelle auf einen schon am 28.12.2021 veröffentlichten Beitrag³⁰ des „Netzwerks Kritischer Richter und Staatsanwälte n.e.V.“ (KRiStA). In diesem gehen sie ausführlich, auf die im „Impfpflicht-Gesetz“ implizierte Hintertür ein. Denn dieses ist als „Kann-Regelung“ formuliert, welche Spielräume lässt im Gegensatz zu einer „Muss-Regelung“. Diese „Kann“-Vorschrift besagt, dass es möglicherweise ein behördliches Beschäftigungsverbot geben könnte, aber nicht notwendigerweise immer geben muss. Sie weisen auf diese Hintertür mit der Bemerkung hin, dass dieser Hintertür – je nach Willen der Politik oder der Gesundheitsämter – „*verschlossen oder versperrt*“ sein kann.

Denn nach Absatz 2 hat der Arbeitgeber einen Arbeitnehmer zu melden, der keinen gültigen Nachweis für eine Impfung, eine Genesung oder eine Impfunfähigkeit erbringen kann. „*Wenn der Nachweis nach Satz 1 nicht bis zum Ablauf des 15. März 2022 vorgelegt wird oder wenn Zweifel an der Echtheit oder inhaltlichen Richtigkeit des vorgelegten Nachweises bestehen, hat die Leitung der jeweiligen Einrichtung oder des jeweiligen Unternehmens unverzüglich das Gesundheitsamt, in dessen Bezirk sich die jeweilige Einrichtung oder das jeweilige Unternehmen befindet, darüber zu benachrichtigen und dem Gesundheitsamt personenbezogene Daten zu übermitteln.*“³¹

Liegt kein 2G- oder Impfunfähigkeits-Nachweis vor? Dann muss das dem Gesundheitsamt gemeldet werden. Mehr nicht! Alles andere entscheidet das Gesundheitsamt. Das bedeutet: das Fehlen eines entsprechenden Nachweises ist per se kein Grund zur Freistellung oder Kündigung. Überambitionierte Arbeitgeber werden hier auf ihre Grenzen stoßen. Sollten sie sich diese dessen nicht bewußt sein, kann es vielleicht, helfen Abs. 5 und 7 vor dem Arbeitgeber zu zitieren.³²

Bis dahin, also bis zur möglichen Aussprache des Betretungsverbots durch das Gesundheitsamt, können entsprechende Mitarbeiter aber weiterbeschäftigt werden, „*ohne Bußgeldrisiko und ohne gegen ein gesetzliches Verbot zu verstoßen*“. Es tritt eben kein automatisches Betretungs-/Beschäftigungsverbot ein (jedenfalls nicht für diejenigen, die vor dem 15.03. eingestellt wurden).

Bis zu dem Zeitpunkt, da das Gesundheitsamt einschreitet, gibt es „keinen Grund, Arbeitnehmer oder sonst Tätige zu kündigen, freizustellen oder anderweitig auszuschließen“.³³

Erst auf ein zweistufiges Verfahren des Gesundheitsamtes hin, **kann** ein solches Betretungsverbot erteilt werden. Auch danach tritt ein Betretungsverbot nicht automatisch ein. Denn hier kann der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer durchaus gegenüber dem Gesundheitsamt solidarisch zur Seite stehen. Argumentiert zum Beispiel der Arbeitgeber vor dem Gesundheitsamt mit den drohenden Folgen des Wegfalls eines betroffenen Arbeitnehmers, weil dieser unentbehrlich ist, kann dies ein Betretungsverbot auch verhindern! In unserer Gemeinde gab es schon einen Fall, in dem zugesichert

³⁰ <https://netzwerkkrista.de/2021/12/28/weiterarbeit-im-gesundheitssektor-trotz-fehlender-impfung-moeglich-kann-regelung-in-§-20a-abs-5-infektionsschutzgesetz-laesst-gesundheitsaemtern-spielraum-pflegekat/> (abgerufen am 24.01.2022). Zweiter Ergänzungsbeitrag: <https://netzwerkkrista.de/2022/01/05/ist-die-weiterbeschaeftigung-eines-arbeitnehmers-ohne-immunitaetsnachweis-im-gesundheitswesen-ab-dem-16-maerz-2022-fuer-den-arbeitgeber-eine-ordnungswidrigkeit-solange-seitens-des-gesundheitsamtes-k/> (abgerufen am 24.01.2022).

³¹ <https://www.gesetze-im-internet.de/ifsg/IfSG.pdf> (abgerufen am 24.01.2022).

³² <https://visionblue.info/?p=6352> (abgerufen am 24.01.2022).

³³ <https://netzwerkkrista.de/2021/12/28/weiterarbeit-im-gesundheitssektor-trotz-fehlender-impfung-moeglich-kann-regelung-in-§-20a-abs-5-infektionsschutzgesetz-laesst-gesundheitsaemtern-spielraum-pflegekat/> (abgerufen am 24.01.2022).

wurde, dass der Mitarbeiter unbedingt gehalten werden müsste. **Hier können Arbeitgeber ihren Arbeitnehmern solidarisch zur Seite stehen.** Zum Beispiel kann mit täglichen Schnelltests dafür gesorgt werden, dass hier keinerlei Gefährdungslage besteht, was medizinisch (auch wenn politisch ungewollt) ohnehin die sinnvollere Lösung wäre.

Das KRiStA schreibt: „*Es spricht vieles dafür, dass die beschriebene Hintertür nicht versehentlich in das IfSG ‚eingebaut‘ wurde (...). Sie gibt die Möglichkeit einerseits den Impfdruck zu erhöhen und andererseits die angedrohte Folge notfalls nicht umsetzen zu müssen. Abgeladen wird diese Verantwortung bei den Gesundheitsämtern (§ 20 Abs. 5 IfSG) (...) Wenn die im Gesundheitswesen Tätigen ihre freie Impfentscheidung weiter einfordern und aufrechterhalten, könnten die Gesundheitsämter die gesetzliche Hintertür ihrer Ermessensentscheidung zur Aufrechterhaltung der Funktionsfähigkeit des Gesundheitswesens nutzen – wenn die Politik sie lässt.*“³⁴

Leider kann aber ein trotzdem erteiltes Betretungsverbot zu einer Kündigung führen, denn es „*liegt beim Arbeitnehmer eine Leistungsunmöglichkeit vor, die, wenn der Arbeitnehmer sie nicht beheben möchte, einen Grund für eine personenbedingte Kündigung darstellen kann*“.³⁵

Trotzdem muss der Arbeitgeber vor einer Kündigung immer erst mildere Mittel ansetzen³⁶ und zum Beispiel prüfen, ob eine Arbeit im Home-Office möglich ist. Eine Kündigung darf nur das letzte Mittel sein.

Das KRiStA empfiehlt deshalb, direkt nach Erhalt des Betretungsverbots gegen dasselbe vorzugehen, indem widersprochen oder auch geklagt wird. Wie das abzulaufen hat, sollte in der „Rechtsbehelfs- oder Rechtsmittelbelehrung“ vermerkt sein.

Eine das Betretungsverbot erwartende im Voraus vollzogene Kündigung stuft die KRiStA als riskant für den Arbeitgeber ein. Auf weitere Detailfragen gehen sie in ihrem empfehlenswerten Artikel ein. Zusätzlich kann sicherlich hilfreich sein, sich von einem kritischen Fachanwalt für Arbeitsrecht beraten zu lassen oder auch sich über die „Ärzte für Aufklärung“ Rat einzuholen.

³⁴ Ebd.

³⁵ Ebd.

³⁶ „Die arbeitgeberseitige Kündigung ist ultima ratio. Zu ihr dürfen Unternehmen nur greifen, wenn sich die Vertragsstörung nicht mit mildereren Mitteln, etwa einer Versetzung oder Änderungskündigung, beseitigen lässt.“ (<https://verfassungsblog.de/impfpflicht-oder-2g-minus-k/>, abgerufen am 26.01.2022)

Ausblick

Die Situation bleibt angespannt und spannend. Doch der Druck auf das Gesetz wird stärker. Die Spaziergänge werden zahlreicher und die eifrigen Impf-Politiker vorsichtiger. Möglicherweise wird der Termin zum Inkrafttreten der speziellen Impfpflicht sogar noch mal verschoben. Es lassen sich zahlreiche Gründe gegen die Impfpflichten (egal ob speziell oder allgemein) anführen.³⁷

Hinzu kommt die „unerklärliche“ Übersterblichkeit, die sich erklärungsfreudigen Politiker kaum erklären können. Mutig interpretiert die Übersterblichkeit „achgut.com“ folgendermaßen: *„Der einzige Faktor, der neben den Lockdowns die ganze Bevölkerung betrifft und sich gegenüber den vier Vorjahren verändert hat, ist die Durchimpfung der Bevölkerung mit extrem hohen Impfquoten bei den Alten, aber auch sehr hohen Quoten bei den jüngeren Menschen (etwa 70% der Bevölkerung sind geimpft, etwa 40% geboostert). Diese nicht ausreichend untersuchten und nur notfallmäßig zugelassenen „Impfstoffe“, das wissen wir, sind im Verhältnis zu lege artis zugelassenen Impfstoffen hochgradig toxisch. Kein in Deutschland zugelassenes Medikament hat bei korrekter Indikationsstellung und Dosierung im Jahre 2021 über 1.900 Todesfälle erzeugt (Anzahl Todesfälle im Zusammenhang mit den COVID-Impfstoffen laut PEI). Bei den H1N1 Impfstoffen („Schweinegrippe“) wurden schon bei unter 10 Toten die Zulassungen zurückgezogen. Doch dürfte die Dunkelziffer der Toten viel höher liegen, nach soliden Schätzungen³⁸ muss ein Under-Reporting-Factor von 40 bis 50 angenommen werden; ich schätze, dass wir in Deutschland etwa 100.000 Impftote im Jahr 2021 zu beklagen haben. Es werden noch viel mehr werden, da die tödlichen Effekte der Booster-Impfung erst zu akkumulieren beginnen. Wir wissen schon seit Februar, dass die Impfstoffe toxisch sind. Wie beispielsweise hier berichtet³⁹ wird, ist davon auszugehen, dass die akute Sterblichkeit nach der Impfung bei bis zu eins zu 2.500 liegt. Normal ist ein Faktor von eins zu 5 Millionen. Die Toxizität ist nun extrem gut belegt, eine Gruppe in Großbritannien hat nun eintausend wissenschaftliche Aufsätze⁴⁰ zusammengestellt, die die Toxizität beschreiben. Es gibt noch mehr. Die Canadian COVID Care Alliance hat die ganz harten Kerne der Toxizitätsdaten laientauglich aufbereitet.“⁴¹“⁴²*

Danach heißt es: *„So berichtet Lancet in einem aktuellen Artikel⁴³, dass die „COVID-19-Fallrate pro 100.000 unter den Geimpften deutlich höher als unter den Ungeimpften war“ und dass das CDC vier der fünf Länder mit den höchsten Impfquoten (99,9 bis 84,3 Prozent) als Hochrisikoländer eingestuft hat.“⁴⁴*

³⁷ <https://7argumente.de> (abgerufen am 24.01.2022) und [https://www.achgut.com/artikel/wissenschaftler wehren sich gegen impfpflicht. ein zeitdokument](https://www.achgut.com/artikel/wissenschaftler_wehren_sich_gegen_impfpflicht_ein_zeitdokument) (abgerufen am 24.01.2022).

³⁸ <https://www.skirsch.io/vaccine-resources/> (abgerufen am 24.01.2022).

³⁹ https://www.achgut.com/artikel/fda_impf_hearing_es_wird_ernst_sehr_ernst (abgerufen am 24.01.2022).

⁴⁰ <https://www.saveusnow.org.uk/covid-vaccine-scientific-proof-lethal/> (abgerufen am 24.01.2022).

⁴¹ <https://www.canadiancovidcarealliance.org/wp-content/uploads/2021/12/The-COVID-19-Inoculations-More-Harm-Than-Good-REV-Dec-16-2021.pdf> (abgerufen am 24.01.2022). Video: <https://rumble.com/vqx3kb-the-pfizer-inoculations-do-more-harm-than-good.html> (abgerufen am 25.01.2022).

⁴² https://www.achgut.com/artikel/bericht_zur_corona_lage_ein_blick_auf_das_sterbegeschehen (abgerufen am 24.01.2022).

⁴³ Ebd. und [https://www.thelancet.com/journals/lanape/article/PIIS2666-7762\(21\)00258-1/fulltext?s=08](https://www.thelancet.com/journals/lanape/article/PIIS2666-7762(21)00258-1/fulltext?s=08) (abgerufen am 24.01.2022).

⁴⁴ https://www.achgut.com/artikel/bericht_zur_corona_lage_ein_blick_auf_das_sterbegeschehen (abgerufen am 24.01.2022).

Sie berichten auch, dass deutlicher wird, dass es „keine wissenschaftliche Evidenz zur Wirksamkeit der Impfstoffe gegen schwere Verläufe gibt und dass die Nebenwirkungen erheblich sind“.⁴⁵

Möglicherweise könnte die Situation in Sachsen sogar dazu führen, dass eine Impfpflicht verhindert wird. Denn dort gibt es eine „dramatisch niedrige Quote in heimischen Heimen: Mancherorts ist nur jeder zweite Pfleger oder jede zweite Schwester vollständig geimpft. Dabei gilt schon in sieben Wochen für medizinisches Personal die Impfpflicht. Sonst darf der Job nicht ausgeübt werden. Voraussetzungen, die in Sachsen eher dafürsprechen, die Pflicht zu kippen - oder zu verschieben“.⁴⁶

Wie oben angeführt, wäre das ein Grund, warum die Arbeitgeber argumentieren könnten, dass sie die betroffenen Arbeitnehmer noch bräuchten. Diesen Spielraum ermöglicht eben die „Kann-Regelung“.

„Gespräche mit dem ungeimpften Personal soll es auch geben, wenn die einrichtungsbezogene Impfpflicht am 15. März in Kraft tritt. Dass schlagartig jemandem gekündigt werden müsse, werde es in Sachsen nicht geben, versprach Köpping.“⁴⁷ Und das ist auch das Einzige, was Ihnen nach dem Gesetz bleibt. Gekündigt werden kann vorerst sowieso niemand.

Daneben gibt es viele weitere illustre Stimmen, die sich immer mehr gegen eine Impfpflicht aussprechen⁴⁸ – selbst in Israel.⁴⁹ Der Vize-Landrat in Bautzen hat nun öffentlich kundgegeben, dass der Landkreis die Impfpflicht nicht durchsetzen wird.⁵⁰ Der Kassenärzte-Chef Andreas Gassen kündigt an, eine allgemeine Impfpflicht nicht zu unterstützen. Arztpraxen seien „kein Ort, um staatliche Maßnahmen durchzusetzen.“⁵¹ Andererseits will die Politik immer noch einen Entwurf für die allgemeine Impfpflicht vorgelegen.⁵² Auch Streeck argumentiert aufgrund des Mangels einer sterilen Immunität dagegen.⁵³ Werden solche Stimmen gehört werden?

So liegt darin vielleicht menschlich unsere größte Hoffnung, dass die Unmöglichkeit der Umsetzung einer solchen Regelung selbst das Gesetz für nichtig erklärt und die spezifische Impfpflicht noch verzögert werden könnte.⁵⁴ Und sicherlich wird das hier Geschriebene auch nicht jedem helfen. Der eine oder andere wird sich vielleicht eine neue Beschäftigung suchen müssen.

Beten wir weiter für Gottes Hilfe in jeder Situation. Und sollte durch die oben genannten Wege kein Entkommen möglich sein, gilt doch immer noch Gottes Verheißung, dass er für das tägliche Brot sorgen wird (vgl. Mt 6,25ff.). Darauf müssen wir vertrauen lernen.

⁴⁵ Ebd. und <https://www.bmj.com/content/375/bmj.n2957/rr-1> (abgerufen am 24.01.2022).

⁴⁶ <https://www.tag24.de/nachrichten/regionales/sachsen/zu-wenig-geimpfte-mitarbeiter-kippt-sachsen-die-pfleger-impfpflicht-2297518> (abgerufen am 24.01.2022).

⁴⁷ https://www.altenpflege-online.net/artikel/2022_01/2022_01_21_viele_ungeimpfte_pflegerkraefte_trotz_impfpflicht_noch_unsicher (abgerufen am 24.01.2022).

⁴⁸ <https://www.photion.de/2022/01/17/gastbeitrag-wissenschaftliche-fakten-gegen-eine-moegliche-corona-impfpflicht/>
<https://www.youtube.com/watch?v=IIHDGP4XhQ> (abgerufen am 24.01.2022).

⁴⁹ <https://swprs.org/professor-ehud-qimron-ministry-of-health-its-time-to-admit-failure/> (abgerufen am 26.01.2022).
Vorgelesen von Prof. Haditsch: <https://www.youtube.com/watch?v=IIHDGP4XhQ> (abgerufen am 26.01.2022).

⁵⁰ <https://www.mdr.de/nachrichten/sachsen/bautzen/bautzen-hoyerswerda-kamenz/corona-proteste-vizelandrat-witschas-pflegerkraefte-impfpflicht-100.html> (abgerufen am 26.01.2022).

⁵¹ <https://www.berliner-zeitung.de/news/deutschlands-kassenaeerzte-wollen-impfpflicht-nicht-umsetzen-li.206864> (abgerufen am 24.01.2022).

⁵² <https://www.tagesspiegel.de/politik/pflicht-ab-18-jahren-ampel-abgeordnete-kuendigen-entwurf-fuer-corona-impfpflicht-an/27997096.html> (abgerufen am 24.01.2022).

⁵³ <https://www.n-tv.de/panorama/Hendrik-Streeck-im-Interview-Darum-sieht-er-eine-Impfpflicht-kritisch-article23069656.html> (abgerufen am 24.01.2022).

⁵⁴ <https://www.tagesspiegel.de/politik/eigentlich-greift-sie-ab-mitte-maerz-laender-bedenken-gegen-impfpflicht-fuer-pfleger-und-krankenhaus-personal/27998994.html> (abgerufen am 24.01.2022).

Weitere Schritte

Wie geht es praktisch weiter?

Es gilt es zu sondieren, ob bereits vorbereitete Sammelklagen Anschluss bedürfen und ob weitere geplant werden müssen. Bekannt ist uns die Sammelklage des Rechtsanwalts Dr. Uwe Lipinski, der gegen die bereichsbezogene Impfpflicht vorgehen will.⁵⁵

Wir erwägen noch eine Untersuchung zu der Situation selbstständiger Ärzte und Praxen, nachdem in der vorliegenden Arbeit die Situation Angestellter im Fokus lag. Wahrscheinlich werden aber ähnliche Mechanismen wie oben genannt greifen. Hinweisen können wir aber schon auf die Antwort der „Ärztinnen und Ärzte für individuelle Impfentscheidung e.V.“ zu der Frage „Was gilt für die Praxisinhaber/innen (Solo-Selbständige)?“:

„Auch Praxisinhaber/innen (Solo-Selbständige) unterliegen selbst der Impf- bzw. Nachweispflicht. Bei ihnen fallen zu prüfende Person und kontrollierende Person in einer Person zusammen. Bei diesen erschöpft sich die Nachweispflicht darin, dass sie den erforderlichen Nachweis zu den Akten nehmen bzw. die Vorlage des Nachweises dokumentieren. Wenn der/die Praxisinhaber/in über keinen Nachweis verfügen sollte, müsste er/sie sich selbst dem Gesundheitsamt anzeigen. Ausreichend wäre es, ein (belastbares) ärztliches Zeugnis über das Vorliegen einer medizinischen Kontraindikation zu den Akten zu nehmen bzw. den Nachweis zu dokumentieren. Denkbar ist, dass Gesundheitsämter im Rahmen von Stichproben auch ohne eine entsprechende Benachrichtigung auch von Praxisinhabern einen Nachweis anfordern.“⁵⁶

Sollten noch Fragen offengeblieben sein, hilft vielleicht eine Konsultation der bereits zitierten „Ärztinnen und Ärzte für individuelle Impfentscheidung e.V.“⁵⁷ bzw. der anderen Literaturempfehlungen (z.B. die Rechtsanwältin Ellen Rohring.)

Wer noch weitere Fragen an uns stellen möchte bzw. mit uns in Kontakt bleiben will, kann sich über info@cdkev.de und gemeindebuero-begh@email.de an uns wenden.

⁵⁵ <https://www.rechtsanwalt-verfassungsrecht.de/Pressemitteilungen> (abgerufen am 26.01.2022).

⁵⁶ https://individuelle-impfentscheidung.de/fileadmin/Downloads/FAQs_einrichtungsbezogene_Impfpflicht_3.pdf (abgerufen am 26.01.2022).

⁵⁷ https://individuelle-impfentscheidung.de/fileadmin/Downloads/FAQs_einrichtungsbezogene_Impfpflicht_3.pdf (abgerufen am 26.01.2022).

Anhang

Hingewiesen sei noch einmal auf die außerordentlich umfangreiche Studiensammlung zur Schädlichkeit der COVID-19-Impfstoffe von „Save US Now“: <https://www.saveusnow.org.uk/covid-vaccine-scientific-proof-lethal/> (abgerufen am 25.01.2022).

Ein möglicherweise hilfreiches Interview mit dem Juristen Prof. Martin Schwab, Mitglied der „Anwälte für Aufklärung“, findet sich hier: <https://www.klagepaten.de/news/impfnoetigung-durch-den-arbeitgeber> (abgerufen am 24.01.2022).

Zuletzt ein vielleicht nützliches Musterschreiben, dessen Gebrauch je nach Situation erwogen werden kann. Es stammt ebenfalls von Prof. Martin Schwab (<https://afaev.de/musterschreiben-dem-impfdruck-im-gesundheitswesen-entgegenreten/>, abgerufen am 24.01.2022).

Vorname Nachname

Straße 123
PLZ Wohnort

Tel.: XXX-XXXX

Mail: x.xxxx@xxx.xx

Abs.: Vorname Nachname • Straße 123 • PLZ Ort

Einwurfeinschreiben

Herrn/Frau/Amt
XYZ
Straße 123
PLZ Ort

Ort, tt.mm.2022

Impfpflicht für Mitarbeitende in Gesundheitseinrichtungen bis zum 15.03.2022 Ihr Schreiben vom tt.mm.2022

Sehr geehrte/r Herr/Frau,

ich schreibe Ihnen in Bezug auf Ihr Schreiben vom tt.mm.2022 und die Angelegenheit der verpflichtenden Covid-Impfung für Arbeitnehmer in Gesundheitseinrichtungen und meinen Wunsch, vollständig informiert zu werden sowie alle Fakten zu kennen, bevor ich mich impfen lasse. Ich wäre Ihnen sehr dankbar, wenn Sie mir in Übereinstimmung mit den gesetzlichen Bestimmungen die folgenden Informationen zukommen lassen könnten:

- Können Sie mir bitte mitteilen, ob der Impfstoff rechtlich anerkannt ist und ob er experimenteller Natur oder geprüft worden ist gemäß den Richtlinien nicht vorübergehend zugelassener Impfstoffe?
- Können Sie bitte Angaben machen und versichern, dass der Impfstoff vollständig, unabhängig und streng an Kontrollgruppen getestet wurde und welche Ergebnisse diese Tests erbracht haben?

- Können Sie mir bitte die vollständige Liste der Inhaltsstoffe des Impfstoffs mitteilen, den ich erhalten soll, und ob einige davon für den Körper giftig sind?
- Können Sie mir bitte alle Nebenwirkungen mitteilen, die mit diesem Impfstoff seit seiner Einführung verbunden sind?
- Können Sie bitte bestätigen, dass es sich bei dem von Ihnen befürworteten Impfstoff NICHT um eine "experimentelle mRNA-Genveränderungstherapie" handelt?
- Können Sie bitte bestätigen, dass ich gemäß dem Nürnberger Kodex von Ihnen in keiner Weise unter Druck gesetzt werden werde?

Sobald ich die oben genannten Informationen vollständig erhalten habe und ich mir sicher bin, dass KEINE Gefahr für meine Gesundheit besteht, bin ich gerne bereit, eine Impfung mit Covid-Impfstoffen anzunehmen, allerdings unter bestimmten Bedingungen - nämlich, dass:

- Sie bestätigen mir schriftlich, dass ich keinen Schaden davontragen werde.
- Das Angebot muss von einem voll qualifizierten Arzt unterschrieben werden, der die volle rechtliche und finanzielle Verantwortung für etwaige Schäden übernimmt, die mir und/oder dem befugten Personal im Zusammenhang mit diesen Verfahren zustoßen.
- Für den Fall, dass ich das Angebot der Impfung ablehnen muss, bestätigen Sie bitte, dass meine Position dadurch nicht beeinträchtigt wird und dass ich dadurch nicht benachteiligt oder diskriminiert werde?

Ich weise auch darauf hin, dass meine unveräußerlichen Rechte vorbehalten sind.

Vielen Dank.

Mit freundlichen Grüßen

hier unterschreiben