

Wie können sich Arbeitnehmer gegenüber ihrem Arbeitgeber korrekt verhalten, wenn es um das Thema „Impfpflicht“ von Menschen geht, die in medizinischen Einrichtungen tätig sind?

Zuallererst einmal Ruhe bewahren, da haben Sie manchen Arbeitgebern schon einmal viel voraus.

Sie sollten sich in erster Linie über die rechtliche Situation im Klaren sein.

Wozu ist der Arbeitgeber verpflichtet?

Das Einzige, was der Arbeitgeber tun muss ist den Status geimpft/ungeimpft, am 15.03.22, an das Gesundheitsamt weiter zu melden. Mehr nicht.

Der Arbeitgeber darf weder kündigen, noch darf er sie unbezahlt freistellen, wenn Sie ihren Pflichten laut Arbeitsvertrag nachkommen. Auch nicht nach dem 15.03.22.

- Danach trifft das Gesundheitsamt die Entscheidung, wie es weiter geht.
- Aktuell könnte dies bedeuten, dass die medizinische Versorgung zusammenbrechen würde, da ca. 30% geimpft sind, wenn das Gesundheitsamt hier den Ungeimpften den Zutritt zu den Patienten/Einrichtungen verwehrt. Und hier kann man nur hoffen, dass der Focus bei solchen Entscheidungen der Patient ist und/oder dieses Gesetz zurückgenommen wird.

Man kann das Handeln mancher Arbeitgeber nachvollziehen, schließlich würde ja ein nicht unerheblicher Einnahmeverlust entstehen, wenn viel Personal ausfällt.

Aber der Arbeitgeber sollte sich eher hinter alle seine Mitarbeiter stellen und nicht wie wild Druck ausüben. Auch hier gibt es viele tolle Arbeitgeber, die es verstanden haben und ihre Arbeitnehmer schätzen. Es ist absehbar, dass Arbeitgeber die schlecht mit ihren Arbeitnehmern umgehen, viele Fachkräfte und Pflegekräfte verlieren werden.

Und der dann sich noch verschärfende Fachkräftemangel wird über Jahre nicht kompensiert werden können. Wenn diese Erkenntnis in der Politik angekommen ist, werden sie einlenken.

Aktuell sehen wir mit Sorge, dass einige Arbeitgeber versuchen, eine Impfscheidung zeitnah und mit psychologischem Druck zu erzwingen. Das ist

verwerflich und zu verurteilen, da vieles im Zusammenhang mit dieser sogenannten Impfung sehr fragwürdig ist und abschließend nicht geklärt ist. Aus diesem Grund haben diese „neuartigen Impfstoffe“ nur eine bedingte Zulassung. Bedingte Zulassung bedeutet, dass die Datenlage für eine reguläre Zulassung nicht ausreicht.

- Sogenannte „Coronatote“ werden erfasst, da man automatisch davon ausgeht, dass ein positiver PCR – Test bei den Betroffenen dies in den Statistiken rechtfertigt. Auf unsere Anfrage hin wurde mitgeteilt, dass zum Beispiel Obduktionen nach wie vor nicht durchgeführt werden.
- Bei Menschen, die im zeitlichen Zusammenhang mit diesen Impfungen versterben oder schwere Nebenwirkungen haben, wird nur sehr selten ein Imp fzusammenhang hergestellt und auch hier wird nicht genauer hingeschaut – Obduktionen Fehlanzeige. – Um das Impfnarrativ ja nicht beschädigen.

Jeder sollte eine solche Impfentscheidung selbst treffen. Aber er sollte es mit allen wichtigen Informationen zu Wirksamkeit und Nebenwirkungen tun und diese Entscheidung nicht mit fehlenden Informationen treffen.

Was sollte der Arbeitnehmer tun, wenn der Arbeitgeber unverhältnismäßigen Druck ausübt?

- Schließen Sie sich mit allen Betroffenen in ihrer Einrichtung zusammen, bspw. erstellen Sie eine WhatsApp – Gruppe für Ungeimpfte. Das kann für Entspannung und Zusammenhalt sorgen.
- Wenn dann die Betroffenen sich einig sind, nicht oder nicht mehr das Impfdauerabo und den Eingriff in die körperliche Unversehrtheit anzunehmen:
 - Verfassen Sie ein Schreiben an ihren Arbeitgeber, in dem sie ihm klar ihre Bereitschaft zur Erfüllung ihrer arbeitsvertraglichen Pflichten, auch über den 15.03. hinaus signalisieren. Machen Sie in diesem Schreiben klar, dass Sie zu den Werten und Zielen ihrer Einrichtung stehen und ihnen die Versorgung aller Patienten am Herzen liegt. Schreiben Sie aber auch, dass keiner von den Unterzeichnern bei diesem „indirekten Impfwang“ mitmachen.
- Dann sollten alle unterschreiben.

- Sie müssen die Information geimpft/ungeimpft ihrem Arbeitgeber erst zum 15. März mitteilen. Tun Sie dies etwas eher (3-4 Tage) aber mehr nicht. Mehr verlangt auch der Gesetzgeber aktuell nicht.
- Wenn ihr Arbeitgeber sie bittet, vorgegebene Antwortmöglichkeiten zurückzusenden und sie den Eindruck haben, nicht wirklich wählen zu können, lassen Sie die Wahl und schreiben handschriftlich, wann sie ihre Wahlentscheidung ihrem Arbeitgeber mitteilen und beziehen Sie sich auf die aktuelle gesetzliche Lage.
- Wenn Sie dennoch unsicher sind, sollten Sie einen Fachanwalt konsultieren.