

Anwälte:

Antonia Fischer

1. Arbeitsrecht, Ermahnung: Eine Mitarbeiterin einer Diakonie hat von ihrem Arbeitgeber eine Ermahnung erhalten, weil dieser erfahren hatte, dass sie an einer nicht genehmigten Demonstration teilgenommen hat. Sie habe damit gegen die geltende Coronaschutzverordnung verstoßen und mit ihrem Verhalten den Ruf der Diakonie geschädigt. Als Mitarbeiterin im sozialen Dienst im Pflegebereich müsse sie um den Ernst der Problematik wissen. *Ist diese Ermahnung, in der weitere Konsequenzen für den Wiederholungsfall angekündigt werden so rechtlich vertretbar?*

Antwort:

- Was in Freizeit passiert, geht Geschäftsführer nichts an; bei Beamten ist das anders.
- 3 Eskalationsstufen: Ermahnung > Abmahnung > Kündigung
- Für arbeitsgerichtliche Prozess wegen Kündigung zählen nur Abmahnungen, die zu gleichgelagerten Sachverhalten (z.B. immer wieder Zuspätkommen) schriftlich erteilt wurden.
- Ermahnung hat erstmal keine Konsequenzen; ggf. kann unter Einhaltung von C-Maßnahmen (Maske + Abstand) eine Teilnahme an der (kleinen) Versammlung rechtlich zulässig sein (siehe lokale Auflagen für Versammlungen), daraus muss sich also nicht zwangsläufig eine arbeitsrechtliche Konsequenz ergeben

2. Aufruf zu Aktionen:

A) *Was muss beachtet werden, wenn zu Aktionen, Demos oder Streiks aufgerufen wird, zum Beispiel auch im Namen von ESA, damit das rechtlich sicher ist?*

Antwort:

- Aufgrund der verschiedenen C-Verordnungen kann das von Bundesland zu Bundesland unterschiedlich sein (idR überall mit Maske, Abstand)
- Aufruf sachlich verfassen, damit es nicht als Aufstand gewertet wird; auch nicht ironisch oder zynisch; Triggerworte (Fackel, Mistgabel) weglassen
- moralische Aussagen mit Augenmaß wählen (i.O. = „Bringt eure Kinder mit.“ oder „Wir haben auch Luftballons für die Kinder.“; nicht i.O. = „Nehmt die Kinder mit, dann wird nichts passieren.“)
- mögliche Slogan: „Spaziergehen ist gesund“ oder „Ich gehe montags mit Lichtlein spazieren.“ oder „Im Advent draußen die Lichter genießen.“ oder „ElternStehenauf singt am Sonntag 15 Uhr vor dem Rathaus“;
- lieber weglassen: „kommt dazu“; dafür mit: „wir halten uns an die geltenden Regeln“

B) *Muss eine Versammlung angemeldet werden?*

Antwort:

- Nach Grundgesetz muss eine Versammlung nicht angemeldet werden (friedliches Versammlungsrecht jederzeit und überall)
- lt. Versammlungsrecht wird aber Anmeldung gewünscht



3. Begleitung Krankenhaus, 2G-Regel:

A) 2-jähriges Kind muss mit Rettungswagen in die Klinik. Die Mitfahrt der Mutter wird verweigert, weil sie ungeimpft ist. *Ist dies rechtens? Wie kann ich mich dagegen wehren?*

Antwort:

- Probleme in dieser Situation: man hat zwar Recht, aber das hilft ggf. vor Ort nicht immer; Zeitdruck-Situation, daher werden sich Ersthelfer kaum auf Diskussion einlassen
- Mögliche Argumentation: Alleinerziehende als einzige, die medizinische Handlung durch ihre Einwilligung genehmigen kann (Gegenargumentation: bei Notfallbehandlung könnte man aber auch davon ausgehen, dass die Einwilligung vorliegt.)
- Lösung: statt lange zu diskutieren, lieber gleich hinterherfahren, weil man im Krankenhaus mehr Chancen hat, mit seinen Argumenten wegen elterlicher Begleitung (kein Besucher, sondern naher Angehöriger) durchzukommen
- Notfalls Eilrechtsschutz vor Familiengericht sofort in Anspruch nehmen (mit Argument Kindeswohlgefährdung), also Familiengericht anrufen

B) 18-jährige Tochter ist an Krebs erkrankt. Mutter darf Tochter wegen 2G-Regel nicht in die Klinik zu den ambulanten Terminen begleiten. Tochter hat langen Anfahrtsweg, muss von Mutter gebracht werden. Sie fühlt sich außerdem sehr unsicher und wünscht sich Begleitung durch Mutter. *Darf die Klinik so verfahren? Gibt es eine Möglichkeit zu erreichen, dass die Mutter ihre Tochter begleiten darf?*

Antwort:

- Bei Volljährigen wird das Argument der elterlichen Begleitung nicht fruchten.
- Mögliche Argumentation: Wenn Gesprächsbedarf seitens der Ärzte besteht, wo die jungen Menschen nicht in der Lage ist, eine fundierte Entscheidung allein zu treffen, bedarf es einer weiteren Vertrauensperson.
- auch das Argument Vorsorgevollmacht / Betreuungsverfügung / Patientenverfügung (falls vorliegend) könnte helfen

4. Krankschreibung Ungeimpfter nach positivem PCR-Test: Wir erleben es in letzter Zeit immer häufiger, dass Ungeimpften nach positivem PCR-Test eine Krankschreibung verweigert wird, obwohl sie Symptome haben und eindeutig nicht arbeitsfähig sind. Auf Nachfrage bei der Krankenkasse wurde dieses Verhalten bestätigt. Der Arzt dürfe entscheiden, ob er jemanden krankschreibt. *Ist diese Vorgehensweise so rechtens? Wie kann man sich dagegen zur Wehr setzen?*

Antwort:

- Wer krank ist, muss krankgeschrieben werden.
§ 2 Abs. 1 Arbeitsunfähigkeits-Richtlinie: „Arbeitsunfähigkeit liegt vor, wenn der Versicherte aufgrund von Krankheit seine zuletzt vor der Arbeitsunfähigkeit ausgeübte Tätigkeit nicht mehr oder nur unter der Gefahr der Verschlimmerung der Erkrankung ausführen kann.“
- notfalls Arzt wechseln
- Wer Symptome hat, muss sowieso behandelt werden können (Anspruch auf Krankenbehandlung nach § 27 SGB V).
- Krankschreibung hat zur Wirkung, dass ein entschuldigtes Fehlen auf Arbeit vorliegt (siehe § 3 EntgFG)
- Regelung im Entgeltfortzahlungsgesetz ist ohnehin nicht vom IfSG betroffen; es ist nur fraglich, ob der Arbeitgeber einen Teil der Entgeltfortzahlung über die Erstattungsklausel des § 56 IfSG vom Staat zurückerhalten kann

5. Verweigerung Teststäbchen der Testkits zu verwenden: Einer Arbeitnehmerin durfte bisher normales, selbst mitgebrachtes Wattestäbchen für Tests verwenden. Nun durfte sie das seit heute Morgen nicht mehr (da sie sich weigerte die Teststäbchen zu verwenden, wurde sie nach Hause geschickt). Spucktests, auch nicht, wenn sie selber mitgebracht werden, sind nicht zu gelassen. Ähnlich geht es ja auch den Schulkindern, wo ja konsequent auf den von der Schule zur Verfügung gestellten Testkits bestanden wird.

A) Steht irgendwo geschrieben, dass Schulen oder Arbeitgeber ausschließlich den einen Test ohne Alternativen, die nach BfArM zugelassen sind, akzeptieren dürfen?

Antwort:

Es gibt keine Rechtsgrundlage dafür. Es muss nur ein zugelassener Test sein; auch externe Tests vom Testzentrum (kann ja auch Spucktest sein) muss der Arbeitgeber akzeptieren (analog Schule).

B) Wenn alle anderen Tests nicht anerkannt werden, müssten dann nicht eine entsprechende Gefährdungsbeurteilungen begründen, warum es genau dieser Test sein muss und was die anderen ausschließt?

C) Habt ihr Tipps welche Rückfragen man an Arbeitgeber und auch Schulen stellen kann?

Antwort zu B+C:

man sollte gegenüber dem Arbeitgeber fragen, wo es steht, dass nur dieser Test geht
Idee: Parallel könnte eine abstrakte Anfrage beim Gesundheitsamt gestellt werden, damit mit dieser Antwort dann auf den Arbeitgeber zugegangen werden kann (Musterfrage: „Ist es richtig, dass sämtliche Tests, die auf der Liste des BfArM stehen, für die betrieblichen Tests unter Aufsicht verwandt werden können?“, analog Schule)

D) Kann man auf der Alternative des mitgebrachten Wattestäbchens bestehen?

Antwort:

Das Besondere an den Tests ist die Flüssigkeit, nicht das Stäbchen. Ob man erfolgreich mit dem Argument, dass es die letzten 14 Tagen so lief, durchkommt, ist fraglich; mit Streit dürfte zu rechnen sein. Vorher also überlegen, ob man bei einer Kündigung und der möglichen Kündigungsschutzklage dann später wirklich einen Vorteil hat, wenn man jetzt kompromisslos bleibt.

denkbarer Kompromiss: Schnäuzen in Taschentuch und dann Probe mit offiziellem Stäbchen aus Taschentuch abnehmen

E) Wie sollte sich die Arbeitnehmerin weiterhin verhalten?

Kompromissuche, wenn Arbeitsverhältnis nicht sowieso gelöst werden möchte

6. Impfung ohne vorliegende Einwilligung: Ein Heimbewohner, ein alter Herr, wurde ohne vorliegende Impfeinwilligung geimpft. Die Nachbarin besitzt die dazugehörige Vollmacht für derartige Entscheidungen. Sie wurde nicht gefragt, da der Arzt davon ausging, die Einverständniserklärung, liege dem Heim vor. Haftung für evtl. Schäden übernehme er, bestätigte der Arzt.

Weiß jemand, wie jetzt vorzugehen ist? Gibt es Formulare, die auszufüllen sind? An wen wendet man sich?

Antwort:

- Ausgangslage: Arzt muss grds. prüfen, welche Einwilligung vorliegt; je nachdem, was das Heim ihm erzählt hat, durfte er das glauben (oder nicht).
- Rechtliche Möglichkeiten:
 - wenn sich Schäden zeigen sollten (allein die Substanz im Körper zu haben, ist noch kein Schaden), auf Zivilrechtsweg Schadenersatz/Schmerzensgeld innerhalb der nächsten 3 Jahre einklagen
 - wenn Bedarf für längere Zeitspanne besteht, innerhalb dieser 3 Jahre Feststellungsklage für Umwandlung in 30jährigen Anspruch erheben (dürfte je nach Alter des Heimbewohners im Moment noch - nicht zu empfehlen sein)
 - Körperverletzung gegen Arzt oder gegen Heim wegen Körperverletzung in mittelbarer Täterschaft
- Empfehlung: „Denkzettel ggü. Heim“ (bei Verfassen des Schriftstücks vom Anwalt mit Kosten von ca. 300 € rechnen)
 - Vom Pflegeheim die Behandlungsunterlagen und Pflegedokumentation (ggf mit Anwalt) mit Betreff „Medizinrecht / Behandlungspflichtverletzung“ abfordern.
 - Das Heim merkt dadurch, dass hier genau hingeschaut wird und dürfte in Zukunft nicht wieder so arbeiten und gleichzeitig hat man die Beweise für die Zivilverfahren gesichert.

