

# (Keine) Impfpflicht für Erzieher\*innen?

**Übersicht zur Impfpflicht und Impfbereitschaft** ■ Anfang Februar 2021 einen Aufsatz über ein wichtiges Thema zu Corona zu schreiben, der voraussichtlich erst Mitte April erscheint, ist gewagt angesichts der rasanten Entwicklung und der ständigen rechtlichen und tatsächlichen Veränderungen. Noch im Januar hat das Bundesministerium für Gesundheit auf seiner Website und auf Twitter in Bezug auf COVID-19 verkündet: **»Eine gesetzliche Impfpflicht wird es nicht geben«.**



**Prof. Frank Groner**

emeritierter Professor für Recht  
in der Sozialen Arbeit –  
München

**E**in paar Zahlen aus dem Faktenblatt des Robert-Koch-Instituts zur COVID-19-Impfung: »Bis Mitte Januar 2021 wurden in Deutschland 2 Millionen akute Corona-Infizierte bzw. COVID-19-Erkrankte festgestellt und mehr als 47.600 von ihnen sind an oder mit COVID-19 verstorben. Nach wie vor ist eine hohe Anzahl an Übertragungen in der Bevölkerung in Deutschland zu beobachten. Das RKI schätzt die Gefährdung für die Gesundheit der Bevölkerung in Deutschland insgesamt als sehr hoch ein. Eine Impfung gegen COVID-19 trägt sowohl zum individuellen Schutz als auch zur Eindämmung der Pandemie bei. Durch die Impfung kann eine relevante Bevölkerungsimmunität ausgebildet und das Risiko schwerer COVID-19-Erkrankungen sehr stark reduziert werden. Damit trägt die Impfung auch dazu bei, eine Überlastung des Gesundheitssystems zu verhindern, und leistet einen Beitrag zur Stabilität der Gesundheitsversorgung insgesamt.«

Zum Stand 31.01.2021 wurden ca. 2,5 Millionen Impfdosen verabreicht. Davon gingen 45,9% an Angehörige von Gesundheits- und Pflegeberufen, 31,3% an Pflegeheimbewohner\*innen, 34,2% an ältere Menschen und 3,7% an Menschen mit Vorerkrankungen. Geimpfte können in mehrere Indikationsgruppen fallen (z.B. Pflegeheimbewohner\*innen und Altersindikation), so dass die aufaddierten Anteile mehr als 100% ergeben. Diese Zahlen ändern sich täglich, steigen aber langsamer als ursprünglich geplant, da die Probleme mit den Impf-

stoffen und den Impfzentren zu Jahresanfang größer waren. Der Anspruch auf eine Impfung und die Priorisierung (wer also wann drankommt) ergibt sich aus den Empfehlungen der Ständigen Impfkommission (STIKO) des RKI (veröffentlicht im Epidemiologischen Bulletin Nr. 5/2021 vom 4. Februar 2021), die sechs Stufen vorsieht, und der Verordnung zum Anspruch auf Schutzimpfung gegen das Coronavirus SARS-CoV-2 des Bundesministeriums für Gesundheit vom 18. Dezember 2020 (Bundesanzeiger AT 21.12.2020 V3), die vier Gruppen vorsieht. In der Verordnung gibt es eine Einteilung in Anspruchsrechtigte mit höchster, mit hoher und mit erhöhter Priorität sowie alle übrigen Anspruchsberechtigten. In der ersten Gruppe sind alle Personen, die das 80. Lebensjahr vollendet haben sowie u.a. Pflegeheimbewohner\*innen und das dort tätige Personal. In der zweiten Gruppe sind alle Personen, die das 70. Lebensjahr vollendet haben sowie u.a. Personen mit hohem Expositionsrisiko in medizinischen Einrichtungen. Erst in der dritten Gruppe sind u.a. Erzieher\*innen genannt.

Es besteht kein Zweifel, dass eine Impfung eine hohe individuelle Schutzwirkung hat. Die Wahrscheinlichkeit an COVID-19 zu erkranken, ist nach einer Impfung nur noch äußerst gering. Daher wird sie nicht nur vom RKI und der STIKO dringend empfohlen, auch viele Arbeitgeber\*innen insbesondere im sozialen Bereich empfehlen sie ihren Beschäftigten, damit sie sich selber und die Menschen, mit denen sie beruflich in Kontakt sind, schützen. Viele Träger, darunter der Deutsche Caritasverband, fordern, dass Erzieherinnen und Erzieher von der Priorisierungsstufe 3 in die Stufe 2 angehoben werden und dass auch die bisher nicht gelisteten Kinderpfleger\*in-

nen in diese Gruppe aufgenommen werden, da die Kita-Berufe einen ebenso wichtigen Dienst an der Gemeinschaft erfüllen wie die pflegenden Berufe.

Wichtiger Nachtrag: Durch Verordnung vom 8. Februar 2021 (Bundesanzeiger AT 08.02.2021 V1) wurde die Coronavirus-Impfverordnung mit sofortiger Wirkung geändert. In § 4 Abs. 1 Nr. 8 sind nunmehr nicht nur Erzieherinnen, sondern alle Personen, die in Kinderbetreuungseinrichtungen, in der Kindertagespflege, in Einrichtungen der Kinder- und Jugendhilfe und als Lehrkräfte tätig sind in die Gruppe der Personen mit erhöhter Priorität aufgenommen worden. Eine Anhebung in die Priorisierungsstufe 2 ist allerdings nicht erfolgt.

**» Das Bundesministerium für Gesundheit hat (bisher) klar gesagt, dass eine entsprechende Impfpflicht nicht geplant ist.«**

Die genannte Verordnung, die zum 15.12.2020 (bzw. durch die im genannten Nachtrag erfolgte Änderung am 08.02.2021) in Kraft getreten ist, gilt bis zur Aufhebung der Feststellung der epidemischen Lage von nationaler Tragweite durch den Deutschen Bundestag nach § 5 Abs. 1 Satz 2 des Infektionsschutzgesetzes. Sie tritt nach ihrem ursprünglichen Wortlaut mit Ablauf des 31.03.2021 außer Kraft. Es ist zu vermuten, dass sie bei Erscheinen dieses Hefts verlängert worden ist, da bis Ende März 2021 sicher nicht genügend Impfstoff vorhanden ist, um alle Menschen zu impfen, die dies wollen. Deshalb wird für abschbare Zeit weiterhin eine Priorisierung nötig sein.

Es muss hier allerdings noch einmal deutlich betont werden, dass die Imp-



**Abb. 1: Eine COVID-19-Impfung ist nicht verpflichtend, aber die Impfbereitschaft kann von Arbeitgeberseite gefördert werden.**

fung freiwillig ist. Die zum 01.03.2020 eingeführte Masern-Impfpflicht durch § 20 Abs. 8 Satz 1 Nr. 3 IfSG für u.a. Beschäftigte in Kindertageseinrichtungen ist bisher nicht auf die COVID-19-Impfung ausgedehnt worden. Das Grundrecht auf körperliche Unversehrtheit könnte nach § 20 Abs. 6 IfSG für »bedrohte Teile der Bevölkerung« eingeschränkt werden, wenn »eine übertragbare Krankheit mit klinisch schweren Verlaufsformen auftritt und mit ihrer epidemischen Verbreitung zu rechnen ist«. Das Bundesministerium für Gesundheit hat (bisher) klar gesagt, dass eine entsprechende Impfpflicht nicht geplant ist. Ob das weiterhin gilt, wird sich zeigen.

**» Eine konkrete Drohung mit arbeitsrechtlichen Konsequenzen für den Fall, dass sich jemand nicht gegen Corona impfen lassen will, könnte sogar eine strafbare Nötigung [...] sein.«**

Solange keine gesetzliche Impfpflicht besteht, liegt es in der freien Entscheidung (allerdings auch in der Verantwortung) jeder einzelnen Beschäftigten, ob sie sich impfen lässt oder nicht. Es stellt sich aber die Frage, ob der Arbeitgeber kraft seines Direktionsrechts eine Imp-

fung verlangen kann. Nach derzeitigem Wissensstand können auch Kinder sich anstecken und das Virus verbreiten. Der Krankheitsverlauf ist aber bei Kindern meist sehr mild. Bei der Interessenabwägung (Recht auf körperliche Unversehrtheit vs. Schutz der Gesundheit anderer Menschen) muss auch berücksichtigt werden, ob mildere Mittel als ein Zwang zur Impfung ausreichen. Regelmäßige Testung, Nutzung von Desinfektionsmitteln, Mund-Nasen-Schutz (FFP2-Masken) dürften in der Regel zum Schutz der Beteiligten ausreichen. Durch eine Änderung der Medizinprodukte-Abgabeverordnung wurde es ermöglicht, dass Schnelltests u.a. auch an Kindertageseinrichtungen abgegeben werden dürfen (in den Worten der Verordnung: »In-Vitro-Diagnostika für die Eigenanwendung, die für den direkten Erregernachweis des Coronavirus SARS-Cov-2 bestimmt sind«). Die Tests dürfen von dafür geschulten Personen durchgeführt werden und zeigen sehr schnell ein Ergebnis. Dies wird in sehr vielen Kitas in Kombination mit den anderen Schutzmaßnahmen bereits so praktiziert und dadurch wird ein hoher Sicherheitsstandard erreicht. Im Rahmen seiner Fürsorgepflicht sollte der Arbeitgeber natürlich die Kosten für die Tests übernehmen, solange sie nicht über staatliche Zuschüsse abgedeckt sind.

Von einzelnen Trägern ist zu hören, dass sie bereits darüber nachdenken, Mitarbeiter\*innen, die sich nicht »freiwillig« impfen lassen wollen, evtl. personenbedingt zu kündigen. Solange es keine gesetzliche Impfpflicht gibt, ist dies rechtlich nicht zulässig, zumal wenn die oben genannten Möglichkeiten ausreichend sind. Eine konkrete Drohung mit arbeitsrechtlichen Konsequenzen für den Fall, dass sich jemand nicht gegen Corona impfen lassen will, könnte sogar eine strafbare Nötigung nach § 240 StGB sein.

Trotzdem sollte darauf hingearbeitet werden, die Impfbereitschaft zu fördern und die Mitarbeiter\*innen entsprechend zu motivieren. Dies kann u.a. durch positive Anreize geschehen. Von umfassender gesundheitlicher Aufklärung über die Erlaubnis, sich während der Arbeitszeit impfen zu lassen bis hin zur Gewährung eines Impfbonus oder anderer materieller Leistungen gibt es viele Möglichkeiten. Auch der Hinweis, dass durch eine Impfung nicht nur die Mitarbeiter\*innen selbst, sondern auch die betreuten Kinder und ihre Familien geschützt werden, kann motivieren.

**» Trotzdem sollte darauf hingearbeitet werden, die Impfbereitschaft zu fördern und die Mitarbeiter\*innen entsprechend zu motivieren.«**

**Die Förderung und Motivation der Impfbereitschaft bei den Beschäftigten ist aber allemal einer Zwangsimpfung vorzuziehen.**

Noch ein wichtiger Hinweis: Wer haftet bei Schäden? Nebenwirkungen bei Impfstoffen sind selten, aber nie ganz auszuschließen. Wenn es durch die Anwendung des Impfstoffs zu einer Schädigung kommt, kommt außer einer Haftung des pharmazeutischen Unternehmens auch eine Versorgung nach dem Bundesversorgungsgesetz in Betracht, wenn jemand durch eine Impfung einen gesundheitlichen Schaden erleidet, die von einer zuständigen Landesbehörde öffentlich empfohlen wurde oder die gesetzlich vorgeschrieben ist (§ 60 Abs. 1 IfSG). ■