

Leitfaden

der Alternative für Deutschland
für die von der „Impfpflicht“ in
Heil- und Pflegeeinrichtungen
ab 15. März 2022 betroffenen
Beschäftigten





Weshalb gilt ab 15. März 2022 die Impfpflicht für die in Heil- und Pflegeeinrichtungen Beschäftigten?

Am 10. Dezember 2021 hat der Deutsche Bundestag eine Neufassung des Infektionsschutzgesetzes (IfSG) verabschiedet. Danach müssen ab 15. März 2022 alle geimpft oder genesen sein, die in Heil- und Pflegeeinrichtungen tätig sind (eine ausführliche Liste der betroffenen Einrichtungen findet sich in [§ 20a IfSG](#)). Alle, die keinen Nachweis für ihre Impfung, ihre Genesung oder die medizinische Unmöglichkeit ihrer Impfung haben (im Folgenden: „Ungeimpfte“), unterliegen damit faktisch einem Berufsverbot (der übliche Begriff „Impfpflicht“ ist insofern nicht ganz korrekt).

Wer sich der Impfung verweigert, sieht sich jetzt akuten arbeitsrechtlichen und finanziellen Konsequenzen gegenüber. Eine noch weitergehende allgemeine Corona-Impfpflicht befindet sich in konkreter Planung. Wir als Alternative für Deutschland setzen uns in den Parlamenten gegen diesen beispiellosen Eingriff in die körperliche Unversehrtheit unserer Bürger ein. Mit diesem Leitfaden wollen wir einen ersten Überblick über die Folgen der Neuregelung und über die Rechte der Betroffenen geben.

Das Wichtigste in Kürze

- ▶ Selbständige/Praxisinhaber können nach dem 15. März 2022 weiter Personal ohne Impfnachweis beschäftigen und auch selbst ohne Impfnachweis weiterarbeiten („Bestandsschutz“); sie müssen dies lediglich dem Gesundheitsamt **melden**.
- ▶ Weil man kein Bußgeld riskiert, solange man seine bisherige Tätigkeit fortsetzt, und **keine Frist** versäumt, die das Gesundheitsamt direkt gesetzt hat, sollte der bisherige Arbeitsplatz **weder freiwillig aufgegeben** (durch Kündigung oder Aufhebungsvertrag) **noch gefährdet werden** (durch Krankschreibung).
- ▶ Bei einer Freistellung mit Gehaltskürzung oder gar Einstellung der Zahlungen, einer Abmahnung oder einer Kündigung ist das **Arbeitsgericht** anzurufen; bei einer Kündigung muss innerhalb von drei Wochen reagiert werden.
- ▶ Wer von einer Maßnahme des Gesundheitsamtes betroffen ist (etwa einem Betretungs- und Tätigkeitsverbot), kann dagegen **Widerspruch** einlegen und beim Verwaltungsgericht vorläufigen Rechtsschutz beantragen.

Unsere Antworten auf Ihre häufigsten Fragen

Unsere Juristen haben das neue Gesetz sorgfältig geprüft. Es gibt erhebliche Zweifel, ob das Gesetz in dieser Form verfassungsgemäß ist. Trotzdem kann nicht vorhergesagt werden, wie (und wann) die Verfassungsgerichte darüber entscheiden. Noch weniger kann vorhergesagt werden, wie einzelne Fälle von den Arbeits- und Verwaltungsgerichten beurteilt werden. Sobald erste Entscheidungen vorliegen, wird man diese analysieren und Tendenzen abschätzen können. Unsere aktuelle Einschätzung finden Sie nachfolgend zusammengefasst (Stand 16.02.2022).

01. Darf der Arbeitgeber schon jetzt (Februar 2022) die Impfbereitschaft verbindlich abfragen?
02. Kann der Arbeitgeber nach dem 15. März 2022 noch Ungeimpfte beschäftigen?
03. Droht mir als Arbeitnehmer die Entlassung, wenn ich mich nicht impfen lasse?
04. Was passiert, wenn ich als Arbeitnehmer selbst kündige?
05. Kann die Impfung aus medizinischen Gründen verweigert werden?
06. Kann man die Impfung bei ausreichendem Antikörpertestergebnis vermeiden?
07. Droht mir als Arbeitnehmer eine unbezahlte Freistellung?
08. Kann ich mich arbeitslos melden und steht mir Arbeitslosengeld zu?
09. Bekommt man auch als Ungeimpfter Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall?
10. Muss ich als Selbstständiger in einem Heilberuf meinen eigenen Impfstatus melden?
11. Wo bekomme ich rechtlichen Rat?
12. Welche Kosten kommen bei rechtlichen Auseinandersetzungen auf mich zu?
13. Wie gehe ich mit dem Druck um?
14. Wie sieht die Unterstützung der AfD konkret aus?
15. Welche Position vertritt die AfD zur Impfpflicht?

01. Darf der Arbeitgeber schon jetzt (Februar 2022) die Impfbereitschaft verbindlich abfragen?

Eine Auskunftspflicht ist dem Gesetz nicht zu entnehmen. Am sichersten ist es, möglichst hinhaltend zu antworten („Das muss ich mir noch überlegen“). Man kann seine Impfbereitschaft aber auch gefahrlos **bejahen**. Denn auch nach einer solchen Erklärung kann man seine Meinung jederzeit wieder ändern. Wer allerdings ein gutes Verhältnis zu seinem Arbeitgeber hat, sollte ihn auf die Rechtslage hinweisen: Dem Arbeitgeber droht keine Strafe und kein Bußgeld, wenn er Ungeimpfte weiter beschäftigt (siehe Frage 2).

02. Kann der Arbeitgeber nach dem 15. März 2022 noch Ungeimpfte beschäftigen?

Ja. Laut Gesetz ist es zwar ab 15. März 2022 verboten, ohne Nachweis für eine Impfung, eine Kontraindikation oder eine Genesung in einer Heil- oder Pflegeeinrichtung zu arbeiten. Wer aber schon vorher in einer solchen Einrichtung tätig ist, der genießt eine Art „**Bestandsschutz**“: Das Gesetz sieht weder ein Bußgeld noch sonstige Konsequenzen vor, wenn man nach dem 15. März ohne Impf- oder Genesungsnachweis weiterarbeitet ([§ 73 IfSG](#)). Auch für den Arbeitgeber, der Ungeimpfte weiter beschäftigt, sind im Gesetz keine negativen Konsequenzen vorgesehen; der Arbeitgeber muss lediglich dem zuständigen Gesundheitsamt Mitteilung machen ([§ 20a Abs. 2 Satz 2 IfSG](#)). Dieses entscheidet dann über weitere Maßnahmen ([§ 20a Abs. 5 Satz 3 IfSG](#)).

Wo viele Fälle angezeigt werden, kann es sein, dass die Gesundheitsämter Schwierigkeiten haben, zeitnah Maßnahmen zu verhängen. In jedem Fall kann gegen solche Maßnahmen Widerspruch eingelegt und vorläufiger Rechtsschutz beim Verwaltungsgericht beantragt werden ([§ 80 VwGO](#)).

03. Droht mir als Arbeitnehmer die Entlassung, wenn ich mich nicht impfen lasse?

Wenn der Arbeitnehmer trotz einer Abmahnung weder eine Impfung noch eine Genesung noch die Unmöglichkeit einer Impfung nachweist, kann der Arbeitgeber das Beschäftigungsverhältnis außerordentlich kündigen. Gegen eine solche Kündigung (und auch schon gegen die Abmahnung) kann der Arbeitnehmer das Arbeitsgericht anrufen (Hinweis: gegen die Kündigung nur innerhalb von drei Wochen). Der Arbeitgeber muss dann begründen, warum er den Arbeitnehmer nicht weiter beschäftigen will, obwohl das möglich wäre – beispielsweise auf einer anderen Position oder mit anderen Aufgaben (siehe Frage 2).

04. Was passiert, wenn ich als Arbeitnehmer selbst kündige?

Von einer Kündigung oder einem Aufhebungsvertrag ist aus drei Gründen dringend abzuraten:

- ▶ Erstens führt beides zu einer Kürzung des Arbeitslosengeldes, d. h. man bekommt während einer Sperrfrist überhaupt keine und außerdem insgesamt weniger Leistungen von der Arbeitsagentur (siehe Frage 8).
- ▶ Zweitens verliert der Arbeitnehmer, wenn er das Arbeitsverhältnis selbst beendet, die Möglichkeit, die Impfpflicht gerichtlich prüfen zu lassen.
- ▶ Drittens gelten für neue Arbeitsverhältnisse, die nach dem 15. März 2022 beginnen, strengere Regeln – nur die vor dem Stichtag bereits bestehenden Arbeitsverhältnisse können ohne das Risiko von Bußgeldern o.ä. fortgesetzt werden (siehe Frage 2). Deshalb lohnt es sich, um den Arbeitsplatz zu kämpfen und keinesfalls selbst zu kündigen.

05. Kann die Impfung aus medizinischen Gründen verweigert werden?

Von der Impfpflicht ausgenommen sind (nur) diejenigen, die aus medizinischen, ärztlich attestierten Gründen nicht geimpft werden können ([§ 20a Abs. 2 Nr. 3 IfSG](#)).



06. Kann ich die Impfung bei ausreichendem Antikörpertestergebnis vermeiden?

Nein. Von der Impfpflicht ausgenommen sind nur diejenigen, die einen gültigen Genesenennachweis besitzen ([§ 20a Abs. 2 Nr. 2 IfSG](#)). Die Geltungsdauer und die Anforderungen an einen solchen Nachweis werden vom Robert-Koch-Institut festgelegt ([§ 2 Nr. 5 COVID-19-Schutzmaßnahmen-Ausnahmenverordnung](#)). Aktuell ist ein PCR-Test erforderlich, der nicht älter als neunzig Tage sein darf (www.rki.de/covid-19-genesenennachweis). Ein nachträglicher Nachweis durch ein Antikörpertestergebnis wird nicht akzeptiert.

07. Droht mir als Arbeitnehmer eine unbezahlte Freistellung?

Ungeimpfte kann der Arbeitgeber zwar auch nach dem 15. März 2022 weiter beschäftigen (siehe Frage 2). Er muss das aber nicht tun, sondern kann den Arbeitnehmer auch freistellen. Soweit der Arbeitgeber den Arbeitnehmer freistellt, muss er auch dessen Gehalt nicht mehr zahlen.

Gegen eine Kürzung oder sogar eine vollständige Einstellung der Zahlungen kann der Arbeitnehmer das Arbeitsgericht anrufen. Dann muss der Arbeitgeber begründen, warum er den Arbeitnehmer nicht weiter beschäftigt und bezahlt. Denn aufgrund seiner Fürsorgepflicht muss der Arbeitgeber einen Arbeitnehmer so lange beschäftigen, wie er kann. Und bis zu einem behördlich angeordneten Verbot können Ungeimpfte weiterarbeiten (siehe Frage 2). Eine Gehaltskürzung dürfte jedenfalls keinen Bestand haben, solange eine Beschäftigung **außerhalb** der betroffenen Einrichtung möglich ist.

08. Kann ich mich arbeitslos melden und steht mir Arbeitslosengeld zu?

Die eigene Kündigung oder die Unterzeichnung eines Aufhebungsvertrages gefährdet den Anspruch auf Arbeitslosengeld und ist für den Arbeitnehmer deshalb nicht zu empfehlen (siehe Frage 4). Nur nach einer Kündigung durch den Arbeitgeber besteht Anspruch auf Arbeitslosengeld. Wenn der Arbeitnehmer den Verlust des Arbeitsplatzes durch „versicherungswidriges Verhalten“ verursacht hat, ist zwar eine Kürzung möglich („Sperrzeit“, [§ 159 SGB III](#)); die Anforderungen daran sind aber hoch. Wer nicht gegen den Text des Arbeitsvertrages verstößt („arbeitsvertragswidriges Verhalten“), hat i.d.R. nichts zu befürchten. Im Zweifel sollte das Sozialgericht angerufen werden. In jedem Fall sollte die Kündigung unverzüglich bei der Agentur für Arbeit gemeldet werden; außerdem muss die Frist von drei Wochen für eine Kündigungsschutzklage beim Arbeitsgericht beachtet werden.

09. Bekommt man auch als Ungeimpfter Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall?

Jeder erkrankte Arbeitnehmer, der seine Krankheit nicht selbst verschuldet hat, bekommt Entgeltfortzahlung ([§ 3 EntgFG](#)) und nach sechs Wochen Krankengeld ([§ 44 SGB V](#); [§ 52 SGB V](#)). Die Anforderungen an ein „Verschulden“ liegen dabei sehr hoch. Ein Vergleichsbeispiel: Übergewicht, Alkohol- oder Tabakkonsum ändern nach allgemeiner Auffassung nichts am Anspruch auf Entgeltfortzahlung, obwohl diese Faktoren (statistisch) das Risiko einer Erkrankung erhöhen. Deshalb dürfte auch der Impfstatus nichts am Anspruch auf Entgeltfortzahlung ändern. Falls es dennoch zu Kürzungen kommen sollte, steht jedem Betroffenen der Rechtsweg offen.



10. Muss ich als Selbständiger in einem Heilberuf meinen eigenen Impfstatus melden?

Für Praxisinhaber und ähnliche Selbständige in Heilberufen hat der Gesetzgeber keine explizite Regelung getroffen. Geregelt ist nur, dass „die Leitung der Einrichtung oder des Unternehmens“ dem Gesundheitsamt Meldung machen muss, wenn eine dort „tätige Person“ keinen Impf- oder Genesenennachweis vorlegt ([§ 20a Abs. 2 Satz 2 IfSG](#)). Wenn die „tätige Person“ aber selbst Inhaber „der Einrichtung oder des Unternehmens“ ist, dann gibt es niemanden, dem sie einen Nachweis vorlegen kann. Bei solchen Gesetzeslücken wird üblicherweise eine ähnliche Regelung angewendet, deren Anwendung der Gesetzgeber selbst angeordnet hätte, wenn er die Lücke erkannt hätte (Analogie). Die Verhängung von Bußgeldern ist in solchen Fällen aber ausgeschlossen (Analogieverbot im Bußgeldrecht). Theoretisch denkbar wäre allerdings der Widerruf einer Berufszulassung wegen Unzuverlässigkeit. Deshalb sollte man dem Gesundheitsamt sicherheitshalber **schriftlich mitteilen**, dass man sich nicht selbst einen Nachweis vorgelegt hat.

11. Wo bekomme ich rechtlichen Rat?

Wer gegen die Abmahnung oder Kündigung seines Arbeitgebers vorgehen will, sollte unverzüglich einen Fachanwalt für Arbeitsrecht beauftragen. Wer Maßnahmen der Gesundheitsbehörde abwehren will, sollte sich an einen Fachanwalt für Verwaltungsrecht wenden. Fachanwälte in Wohnortnähe benennt auf Anfrage die zuständige Anwaltskammer. Wer eine Rechtsschutzversicherung hat, kann auch bei ihr nachfragen.



12. Welche Kosten kommen bei rechtlichen Auseinandersetzungen auf mich zu?

Vor dem Arbeitsgericht muss man nur für die eigenen Anwaltskosten aufkommen. Außerdem fällt eine geringe Urteilsgebühr an, falls keine gütliche Einigung gelingen sollte (eine gütliche Einigung gelingt erfahrungsgemäß häufig). Vor dem Verwaltungsgericht muss die Seite, die verliert, die Gerichtsgebühren und auch die Kosten des gegnerischen Anwalts tragen. Meistens beauftragen die Behörden vor dem Verwaltungsgericht jedoch keinen Anwalt – das Kostenrisiko ist also vergleichsweise gering. Die genaue Höhe der Anwalts- und Gerichtsgebühren richtet sich nach dem Streitwert, den das Gericht im Einzelfall festsetzt. Beim Arbeitsgericht ist die Gehaltshöhe maßgeblich: wenn das Jahresgehalt beispielsweise 36.000 € beträgt, kostet der Rechtsstreit um die Kündigung über die gesamte erste Instanz (auch mit mehreren Terminen) rund 1.700 €.

13. Wie gehe ich mit dem Druck um?

Wenn man vom Arbeitgeber, von Vorgesetzten oder Kollegen unter Druck gesetzt wird, ist das Wichtigste, nicht „die Nerven zu verlieren“. Eine Krankschreibung, um dem Druck auszuweichen, sollte vermieden werden. Denn jede Krankschreibung erleichtert dem Arbeitgeber die Entlassung – und es lohnt sich, den Arbeitsplatz zu behalten (siehe Frage 4).

Gegen eine Gehaltskürzung, unbezahlte Freistellung, Abmahnung oder Kündigung kann gerichtlich vorgegangen werden (siehe Frage 3). Alle anderen Überredungsversuche kann und sollte man ignorieren. Mit moralischen Argumenten lässt sich die Impfung schon deswegen nicht erzwingen, weil sie weder vor Ansteckung noch vor Erkrankung vollständig schützt.

14. Wie sieht die Unterstützung der AfD konkret aus?

Als Partei dürfen wir keine Rechtsberatung anbieten und auch keine Anwälte empfehlen. Wir haben aber selbstverständlich ein offenes Ohr für Sie. Gern können Sie sich als Betroffener unkompliziert mit einer E-Mail an uns wenden: gesundohnezwang@afd.de

Außerdem setzen wir uns weiterhin in den Parlamenten und in vielen Veranstaltungen unermüdlich für Ihre und unser aller Rechte ein.



15. Welche Position vertritt die AfD zur Impfpflicht?

Mit der geplanten Impfpflicht wird der Zusammenhalt unserer Gesellschaft massiv untergraben. Dieser Leitfaden zeigt, dass die Betroffenen nicht rechtlos sind. Es gibt Mittel und Wege, sich juristisch zur Wehr zu setzen und wir empfehlen Betroffenen, von ihren Grundrechten Gebrauch zu machen. Heute ist es die körperliche Unversehrtheit, die in Frage gestellt wird, morgen ein weiteres Grundrecht.

Nur die AfD hat im Bundestag geschlossen gegen die Impfpflicht gestimmt. Seit unserer Gründung sind wir die *Grundrechtspartei* und stehen an der Seite unserer Bürger. Es hat sich gezeigt, dass die derzeit zur Verfügung stehenden Impfungen nur bedingt und zeitlich eng begrenzt vor schweren Corona-Verläufen schützen können. Insbesondere ist völlig unklar, in welchen Abständen sogenannte „Booster“-Impfungen nötig wären, weil auch sie eher als erhofft ihre Wirkung verlieren. Dazu kommt ihre von vornherein eingeschränkte Wirksamkeit gegen die neue Omikron-Variante.

Eine Impfpflicht mit nicht ausreichend erforschten Stoffen, die in kurzen Abständen mehrfach jährlich verabreicht werden müssen, ist als unzumutbar zu bezeichnen. Hinzu kommen in einem noch nie dagewesenen Ausmaß offiziell dokumentierte Verdachts-Impfnebenwirkungen, deren Dunkelziffer sich bislang ebenfalls noch nicht abschätzen lässt. Die AfD begrüßt in diesem Zusammenhang, dass inzwischen neue Medikamente zur Behandlung einer Corona-Erkrankung zur Verfügung stehen. In Anbetracht der Tatsache, dass diese einen wesentlichen Beitrag zur Entlastung der Situation in den Krankenhäusern beitragen könnten, erscheint eine Impfpflicht erst recht nicht gerechtfertigt.

a) Impfungen müssen freiwillig bleiben

Impfungen dürfen ausschließlich von einem interdisziplinär zusammengesetzten, unabhängigen Gremium empfohlen werden, nicht von der Politik. Im konkreten Einzelfall müssen Empfehlungen vom behandelnden Arzt ausgesprochen werden.

Die Zulassungsbehörden dürfen nur Impfstoffe freigeben, deren Sicherheit, Wirksamkeit und Unbedenklichkeit zweifelsfrei nachgewiesen wurde. Diese Sicherheit wird in höchstmöglicher Maß durch unsere seit Jahren bewährten Zulassungsverfahren gewährleistet.

Aber gerade die wurden und werden bei bedingt zugelassenen Impfstoffen in weiten Teilen außer Kraft gesetzt. Eine verpflichtende Impfung mit bedingt zugelassenen Impfstoffen dürfte daher rechtlich zumindest äußerst bedenklich sein.

Eine allgemeine Covid-Impfpflicht ist durch die intransparente Datenlage zum Nutzen und zu den medizinischen Folgen nicht zu rechtfertigen. Die Entscheidung zur Impfung soll ausschließlich jedem Einzelnen frei vorbehalten bleiben – und zwar, ohne negative Konsequenzen fürchten zu müssen.

b) Die Impfung kann die Pandemie nicht beenden

Mit der Omikron-Variante des Coronavirus steigen die Infektionszahlen erneut – vor allem und gerade bei schon Geimpften. Doch die Regierung hält an ihrem Plan einer allgemeinen Impfpflicht weiterhin stur fest, obwohl dadurch weder eine Ansteckung noch eine Erkrankung in ausreichendem Maße verhindert werden kann.

c) Die AfD lehnt eine direkte oder indirekte Impfpflicht gegen Covid-19 strikt ab

Wir werden lernen müssen, mit dem Virus zu leben – wie es in vielen anderen Ländern schon Realität ist. Grundrechtseinschränkende Notstandsgesetze dürfen nicht den von der Regierung erklärten Ausnahmezustand zu einer andauernden „neuen Normalität“ werden lassen. Wir wenden uns strikt dagegen, die Ungeimpften zum Sündenbock zu erklären für die Beibehaltung verschärfter Maßnahmen und den nächsten *Lockdown*. Damit würde unsere freiheitlich-demokratische Grundordnung in ihr Gegenteil verkehrt, nämlich in eine totalitäre Ordnung, die andersdenkende Minderheiten gezielt benachteiligt und ausgrenzt

d) Für ein starkes Gesundheitssystem

Durch die Drohung mit einer Impfpflicht will die Politik von ihrem eigenen Versagen ablenken: 4.000 Intensivbetten wurden im Jahr 2021 abgebaut – trotz der zu erwartenden „Winterwelle“. Das beste Mittel gegen Corona ist aber ein intaktes Gesundheitssystem. Daher fordern wir anlassbezogene kostenlose Testungen zum Schutz von Risiko-Gruppen und repräsentative serologische Untersuchungen der Bevölkerung zur Erfassung der Herdenimmunität.

e) Für eine angemessene Pandemiopolitik

Seit Beginn der Pandemie agiert die Regierung hilflos und ohne jegliches Gespür für tatsächliche Erfordernisse. Wer unveräußerliche Grundrechte einschränken will, sollte dies nur im äußersten Notfall sachlich nachvollziehbar begründet und zeitlich konkret begrenzt durchführen. Stattdessen glaubt die Regierung, Corona mit immer übergreifigeren Maßnahmen und dauerhaften Einschränkungen unserer Rechte in den Griff zu bekommen, ohne dabei messbare objektive Daten zu Grunde zu legen.

Radikale „Lockdowns“, Versammlungsverbote, innerdeutsche Grenzsicherungen, Maskenpflicht und nun sogar – entgegen anderslautenden Versprechungen – die geplante Impfpflicht. Was gestern noch unvorstellbar schien, hat die Politik binnen weniger Monate Wirklichkeit werden lassen. So wird das Infektionsschutzgesetz (IfSG) zum Hebel weitreichender Grundrechtseinschränkungen. Experten aus unterschiedlichen Fachbereichen haben die Unverhältnismäßigkeit der Maßnahmen immer wieder angeprangert. Ihre Stimmen verhallten bislang weitgehend ungehört.

Das traurige Ergebnis von zwei Jahren gescheiterter Pandemiopolitik besteht darin, dass die Menschen einander nicht mehr als Mitbürger sehen, welche vom gemeinsamen Schicksal betroffen sind, sondern häufig nur noch als gegenseitiges Risiko.

Dagegen setzen wir: *Zusammenhalt statt Spaltung* und *Gesund ohne Zwang*.

f) Wissenschaft muss unabhängig bleiben

Mit politischer und zum Teil auch wirtschaftlicher Einflussnahme auf wissenschaftliche Expertise soll der Boden für die Impfpflicht bereitet werden. Das Robert-Koch-Institut (RKI), die ständige Impfkommission (STIKO), der deutsche Ethikrat und die Leopoldina müssen frei von politischer Gängelung und unabhängig von Großspendern sein.



g) Für eine Ständige Epidemiekommision

Es ist nicht hinnehmbar, dass Regierungen von Bund und Ländern auch weiterhin ohne ausreichende Datenlage und umfassende Beratung derart weitgehende Maßnahmen beschließen, die sich in ungerechtfertigter Weise gegen die Grundrechte der eigenen Bevölkerung richten. Die Bürger haben einen Anspruch auf vollständige und korrekte Zahlen, die bislang nur unregelmäßig veröffentlicht werden.

In dem Zusammenhang fordern wir eine Ständige Epidemiekommision, die mit Experten verschiedener wissenschaftlicher Fachrichtungen ausgewogen besetzt ist und die Politik fachlich berät. Nur so können zukünftig Verwirrung, Verunsicherung und schwerwiegende Folgeschäden durch politische Fehlentscheidungen vermieden werden.

h) Gesund ohne Zwang

Medial geschürte Panik darf nicht weiter Grundlage eines endlosen Ausnahmezustandes mit weitreichenden Kollateralschäden für die Bevölkerung sein. Wir müssen unsere Risikogruppen schützen. Aber auch unsere Freiheit – und das nicht auf Kosten des gesellschaftlichen Zusammenhalts. Wir wollen gleichberechtigte gesellschaftliche Teilhabe für jeden – unabhängig von seinem Impfstatus. Das Grundrecht auf körperliche Unversehrtheit darf nicht preisgegeben werden. Halten wir zusammen. Gegen die Spaltung.

bleiben wir gesund. Aber ohne Zwang.

Unterlagen zur Kampagne „Gesund ohne Zwang“
www.afd.de/gesundohnezwang

Unsere Kampagnenseite im Internet
www.gesundohnezwang.de

Folgen Sie uns auch auf Telegram
t.me/gesundohnezwang



Telefon: 030 220 23 000
Telefax: 030 220 23 009
E-Mail: gesundohnezwang@afd.de

Herausgeber:
Alternative für Deutschland
Bundesgeschäftsstelle
Schillstraße 9
10785 Berlin
E-Mail: kontakt@afd.de

