

Luther.

BDPK Bundesverband Deutscher
Privatkliniken e.V.

Einrichtungsbezogene „Impfpflicht“?

Zur Neuregelung des § 20a IfSchG

Dr. Eva Rütz, LL.M.

Fachanwältin für Arbeitsrecht / Fachanwältin für Medizinrecht

9. Februar 2022

Inhaltsverzeichnis

- I. Infektionsschutzrechtliche Vorschriften
- II. „Tätigwerden“
- III. Immunitätsnachweis
- IV. Sanktionen gegen Einrichtung und Person
- V. Arbeitsrechtliche Implikationen
- VI. Rechtsprechung

I. Infektionsschutzrechtliche Vorschriften

Relevante Vorschriften

- COVID-19-Schutzmaßnahmen-Ausnahmenverordnung – **SchAusnahmV**
- Infektionsschutzgesetz - **IfSG**
 - “Gesetz zur Stärkung der Impfprävention gegen COVID-19 und zur Änderung weiterer Vorschriften im Zusammenhang mit der COVID-19-Pandemie“ (ImpfPrG) vom 10. Dezember 2021 (BGBl. I S. 5162) ist am **12. Dezember 2021 in Kraft** getreten.
 - § 20a IfSG: Einführung einer **einrichtungsbezogenen (mittelbaren) Impfpflicht ab dem**
16. März 2022

Das Datum wurde gewählt, um allen betroffenen Personen, die noch keine Impfung gegen COVID-19 wahrgenommen haben, ausreichend Zeit zu geben, eine vollständige Impfserie durchzuführen.
 - Die Regelung des § 20a IfSG tritt mit Ablauf des **31. Dezember 2022 außer Kraft**.

§ 20a Abs. 1 Satz 1 IfSG

§ 20a Abs. 1 Satz 1 IfSG - Immunitätsnachweis gegen COVID-19

(1) Folgende Personen müssen ab dem 15. März 2022 entweder **geimpfte** **oder** **genesene** Personen [...] sein:

1. Personen, die in folgenden Einrichtungen oder Unternehmen **tätig** sind:

a) **Krankenhäuser**,

b) Einrichtungen für ambulantes Operieren,

c) **Vorsorge- oder Rehabilitationseinrichtungen**,

d) Dialyseeinrichtungen,

e) Tageskliniken,

f) Entbindungseinrichtungen,

II. „Tätigwerden“

„Personen, die in folgenden Einrichtungen oder Unternehmen tätig sind“

- **Anknüpfungspunkt:** Personen, die in den Einrichtungen/Unternehmen „tätig“ werden.
 - Gesetzeswortlaut ist **weit gefasst – Vermeidung von physischem Kontakt wegen Infektionsgeschehen.**
 - Irrelevant, ob tätig aufgrund eines Beschäftigungsverhältnisses (BT-Drs. 20/188, S. 37 unten).
 - Alle Personen, die **nicht nur zeitlich ganz vorübergehend** (nicht nur jeweils wenige Minuten, sondern über einen längeren Zeitraum) in der Einrichtung oder Unternehmen tätig sind (FAQ des Bundesministeriums für Gesundheit vom 28. Dezember 2021). **Auf einen direkten Kontakt mit vulnerablen Personen kommt es nicht an.**
 - Ohnehin z.B. externe Physiotherapeuten etc. selbst schon Einrichtung i.S.d. § 20a Abs. 1 IfSchG.
 - Bei externen Personen oder im Bereich der Arbeitnehmerüberlassung → Kontrolle z.B. durch Verleiher möglich (vgl. § 28b Abs. 3 IfSchG, Datenaustausch ist zulässig).

„Personen, die in folgenden Einrichtungen oder Unternehmen tätig sind“

Nachweispflicht (+) grds. „alle“	Nachweispflicht (-)
<ul style="list-style-type: none">▪ Freie Mitarbeiter, Honorarkräfte, Berater, Leiharbeitnehmer▪ Schüler, Praktikanten, Auszubildende, FSJ▪ rechtliche Betreuer, ehrenamtlich Tätige▪ Personen, die sich u.a. auf der Grundlage von Werk- oder Dienstleistungsverträgen länger in der Einrichtung aufhalten, z.B. Handwerker, Reinigungskräfte, Frisöre, Orthopädietechniker▪ Beschäftigte der Verwaltung oder in technischen oder IT-Diensten▪ usw.	<ul style="list-style-type: none">▪ Taxifahrer und Bestatter▪ andere Personen, die sich lediglich über einen ganz unerheblichen Zeitraum in der Einrichtung aufhalten▪ Patienten und deren Besucher▪ usw.

III. Immunitätsnachweis

Nachweise gemäß § 20a Abs. 2 Satz 1 IfSG

Personen, die in den in Absatz 1 Satz 1 genannten Einrichtungen oder Unternehmen tätig sind, haben der Leitung der jeweiligen Einrichtung oder des jeweiligen Unternehmens bis zum **Ablauf des 15. März 2022** folgenden **Nachweis** vorzulegen:

Impfnachweis

- § 20a Abs. 2 Satz 1 Nr. 1 IfSG
- § 2 Nr. 3 SchAusnahmV
- Nachweis hinsichtlich des Vorliegens einer **vollständigen Schutzimpfung.**

Genesenennachweis

- § 20a Abs. 2 Satz 1 Nr. 2 IfSG
- § 2 Nr. 5 SchAusnahmV
- Nachweis hinsichtlich des Vorliegens einer vorherigen Infektion mit dem Coronavirus SARS-CoV-2 (Testung durch Labor liegt zwischen 28 Tagen und max. drei Monaten zurück).

Ärztliches Zeugnis

- § 20a Abs. 2 Satz 1 Nr. 3 IfSG
- Ärztliches Zeugnis darüber, dass sie auf Grund einer medizinischen Kontraindikation nicht gegen das Coronavirus SARS-CoV-2 geimpft werden können.
- **Absolute Ausnahme.**

Nachweise gemäß § 20a Abs. 2 Satz 1 IfSG

Personen, die in den in Absatz 1 Satz 1 genannten Einrichtungen oder Unternehmen tätig sind, haben der Leitung der jeweiligen Einrichtung oder des jeweiligen Unternehmens bis zum **Ablauf des 15. März 2022** folgenden **Nachweis** vorzulegen:

Impfnachweis

- Anzahl von Impfstoffdosen werden auf www.pei.de/impfstoffe/covid-19 veröffentlicht.
- Grds.: 2, kein Booster (bisher) erforderlich
- Ausnahme: Johnson & Johnson → reicht 1x

Genesenennachweis

- Verkürzt von 6 auf 3 Monate

Ärztliches Zeugnis

- Faktisch: kaum Kontraindikationen
- Wenn sie vorliegen, im Regelfall auch AU
- Indikation selbst muss in Attest nicht benannt werden
- Check: Querdenkerärzte?!
- Kontraindikation praktisch allenfalls bei Impfstoff von Astrazeneca

Einzelfragen

- Religiöse Gründe: keine Ausnahme / Befreiungsmöglichkeit (Ausnahme besteht ausdrücklich nur bei medizinischer Kontraindikation).
- Stillende Mütter: keine Kontraindikation, da zwischenzeitlich sogar explizite Impfempfehlung des RKI (16. September 2021).

- **Nachweiskontrolle** durch Leitung der Einrichtung, § 2 Nrn. 15a und 15b IfSG
 - In der Regel Geschäftsführung.
 - Aufgabe kann delegiert werden.
 - Dynamische Nachweiskontrolle (+).
 - Bei AÜG auch durch Verleiher möglich (vgl. § 28b Abs. 3 IfSchG).

- **Art des Nachweises**, § 2 Nr. 3 SchAusnahmV
 - Papierdokument (Vorlage Impfausweis) oder Vorlage Impfbuch (in Papier- oder digitaler Form).
 - Ggf. unter Vorlage des Personalausweises.
 - Fertigung von Kopien nicht vorgesehen; aus Dokumentationsgründen ist jedenfalls ein „Abhaken“ zu empfehlen; im Übrigen Kopien nur mit schriftlicher Einwilligung.

Einzelfragen

- **Was ist bei anderer Einsatzmöglichkeit im gleichen Unternehmen?**
 - Einrichtung = juristische Person.
 - Also: grundsätzlich unabhängig von Tätigkeitsbereich gilt Tätigkeitsverbot.
 - **Ausnahme:** bei klarer räumlicher Abgrenzung und Unmöglichkeit der Verbreitung des Infektionsgeschehens.
 - Verwaltungsgebäude auf Krankenhaugelände (kritisch, wegen ständigem Austausch mit Personal des Krankenhauses).
 - Zudem: stets Abstimmung mit zuständigem Gesundheitsamt erforderlich, um Dispens zu erhalten.

IV. Sanktionen gegen Einrichtung und Person

Sanktionen gegen Einrichtung

- Keine Bußgeld- oder Strafnorm in §§ 73, 74 IfSG, die an § 20a Abs. 1 IfSG anknüpft, aber:
- **Ordnungswidrigkeit** (bis EUR 2.500)
- **Achtung! Verstöße gegen IfSchG können gewerberechtliche Unzuverlässigkeit begründen (Rücknahme Konzessionierung nach §§ 30, 35 GewO – auch für KH-Plan relevant!)**

Einrichtung/Unternehmen	Personen im Sinne des § 20a Abs. 1 IfSG
<ul style="list-style-type: none">▪ § 73 Abs. 1a Nr. 7e IfSG, wenn entgegen § 20a Absatz 2 Satz 2, Absatz 3 Satz 2 oder Absatz 4 Satz 2 eine unverzügliche Benachrichtigung nicht, nicht richtig, nicht vollständig oder nicht rechtzeitig vorgenommen wird;▪ § 73 Abs. 1a Nr. 7g IfSG, wenn entgegen § 20a Abs. 3 Satz 4 oder Satz 5 eine Person beschäftigt oder in einer Einrichtung oder einem Unternehmen tätig wird.	<ul style="list-style-type: none">▪ § 73 Abs. 1a Nr. 7f IfSG, wer einer vollziehbaren Anordnung nach § 20a Absatz 2 Satz 3 Nummer 3, auch in Verbindung mit Absatz 3 Satz 3 oder Absatz 4 Satz 3, oder nach § 20a Absatz 5 Satz 3 zuwiderhandelt;▪ § 73 Abs. 1a Nr. 7h IfSG, wenn entgegen § 20a Absatz 5 Satz 1 ein Nachweis nicht, nicht richtig, nicht vollständig oder nicht rechtzeitig vorgelegt wird.▪ (Strafbarkeit gemäß § 279 StGB bei Gebrauchen, Nutzen, Vorlage eines unrechten/falschen Gesundheitszeugnisses)

V. Arbeitsrechtliche Implikationen

Gesetzliche Tätigkeitsvoraussetzung

- **Tätigkeitsverbot? Beschäftigungsverbot? Tätigkeitsvoraussetzung?**
- Telos: § 20a Abs. 1 IfSchG → tätig werden dürfen nur Personen, die geimpft oder genesen sind oder eine Kontraindikation nachweisen können.
 - Ziel: Infektionsschutz der vulnerablen Personen (Patienten, alte Menschen etc.).
 - Aber: bei Kontraindikation besteht kein Beschäftigungsverbot – Infektionsschutz ist also nicht einschränkungslos.
 - Gleichwohl: auch unter Aspekten möglicher Reputationsschäden und moralischer Verantwortung sollten Infektionsrisiken soweit als möglich durch Versetzung und Freistellung vermieden werden – unabhängig von zulässigem ordnungsrechtlichen Einsatz (der auch in der Abwägung v.a. dem Schutz vor Pflegenotstand dient).

§ 20a Abs. 3 Satz 1 IfSG

§ 20a Abs. 3 IfSG

(3) Personen, die in den in Absatz 1 Satz 1 genannten Einrichtungen oder Unternehmen ab dem 16. März 2022 tätig werden sollen, haben der Leitung der jeweiligen Einrichtung oder des jeweiligen Unternehmens vor Beginn ihrer Tätigkeit einen Nachweis nach Absatz 2 Satz 1 vorzulegen. [...] Eine Person nach Satz 1, die keinen Nachweis nach Absatz 2 Satz 1 vorlegt, **darf nicht in den in Absatz 1 Satz 1 genannten Einrichtungen oder Unternehmen beschäftigt werden.** Eine Person nach Satz 1, die über keinen Nachweis nach Absatz 2 Satz 1 verfügt oder diesen nicht vorlegt, darf nicht in den in Absatz 1 Satz 1 genannten Einrichtungen oder Unternehmen **tätig** werden. Die oberste Landesgesundheitsbehörde [...] kann **allgemeine Ausnahmen von den Sätzen 4 und 5 zulassen**, wenn das Paul-Ehrlich-Institut auf seiner Internetseite einen Lieferengpass zu allen Impfstoffen mit einer Komponente gegen das Coronavirus SARS-CoV-2, die für das Inverkehrbringen in Deutschland zugelassen oder genehmigt sind, bekannt gemacht hat [...].

Offene Fragen

- Aber: diverse offene Fragen:
 - Beschäftigungsverbot bei ungeimpften Bestandsmitarbeitern?
 - Einsatz von Mitarbeitern mit nachweislicher Kontraindikation?
 - Freistellungsmöglichkeiten?
 - Vergütungspflichten während Freistellung?
 - Verhaltens- oder personenbedingte Kündigung?

Offene Fragen

- Aber: diverse offene Fragen:
 - Dauerhaft unzulässiger Einsatz bei Auslaufen der Regelung zum 31. Dezember 2022?
 - Andere Einsatzmöglichkeiten? Verwaltung in anderem Gebäude?
 - Zeitabläufe bei Verlust der Gültigkeit von Nachweisen? „Ein-Monats-Schwebezustand“?
 - Abfrage vor Angebot von Arbeitsvertrag möglich? Probezeitkündigung bei „Impfverweigerern“? Diskriminierung bei Nichteinstellung von Bewerbern mit Kontraindikationen?

Arbeitsrechtliches Beschäftigungsverbot

- **Ausdrückliches automatisches Beschäftigungsverbot** lediglich für **Neueintritte** ab dem 16. März 2022 definiert.
- Was ist mit „**Bestandsmannschaft**“, die schon vor dem 16. März 2022 beschäftigt war?
 - **Fehlender Impf-/Genesenen-Status und auch kein Nachweis von Kontraindikation**
 - Erst nach behördlicher Anordnung?
 - Freistellungsmöglichkeit nach unserer Auffassung (+)
 - **Problematisch:** Vergütungspflicht während Freistellung? Ex post-Beurteilung maßgeblich.
 - Ordnungsrechtlich Einsatz zulässig (Schutz vor Pflegenotstand).

Arbeitsrechtliches Beschäftigungsverbot

- Was ist mit „nachweisunwilliger Bestandsmannschaft“?
 - **Idealprocedere bei „nachweisunwilligen“ Bestandsmitarbeitern**
 - Unverzögliche Meldung bei Behörde (sonst OWi, s.o.).
 - Freistellung bis zur Klärung ohne Vergütung.
 - Nachzahlung allenfalls bei reinem Nachweisverstoß .
 - Abmahnung wegen Nichtvorlage
 - Ab wann? Erst ab 16. März 2022 oder vorherige Abfrage möglich?
 - Kündigung bei beharrlicher Nichtvorlage?
 - **Problematisch:** Verhaltens- oder personenbedingt?
 - **Problem:** § 20a IfSchG befristete Regelung endet 31. Dezember 2022 (dauerhaftes Leistungshindernis? Abwägungsproblem bei sehr langen Kündigungsfristen).

Arbeitsrechtliches Beschäftigungsverbot

- Was ist mit „**Bestandsmannschaft**“ - Einsatz von Mitarbeiter mit Kontraindikation?
 - Kein unmittelbares Beschäftigungsverbot.
 - **Aber:** faktisch hohes Gesundheitsrisiko je nach Einsatz.
 - Freistellungsinteresse kann also überwiegen.
 - **Aber:** Vergütungspflicht während Freistellung.
 - Keine sanktionierbare Pflichtverletzung → Abmahnung/Kündigung nicht möglich.
 - **Problem:** Bescheinigung weist Kontraindikation selbst nicht aus.
 - **Medizinisch:** Kaum Kontraindikationen, jedenfalls wäre Mitarbeiter (z.B. immunsupprimiert) dann auch sicherlich arbeitsunfähig.
 - **Problem:** Widerlegen von Attest? Querdenker-Ärzte?

Arbeitsrechtliche Empfehlungen

Bei bestehenden Arbeitsverträgen:

- **Auskunft** über Impfstatus, § 23a IfSG, § 36 Abs. 3 IfSG.
- Allen Mitarbeitern aufgeben, bis zum 15. März 2022 den **Nachweis vorzulegen** und um frühere Nachweislegung (z.B. 5. März 2022) bitten.
- Bei Nichtvorlage des Nachweises:
 - **Erneute Aufforderung** bis zum 15. März 2022 unter Ankündigung der unverzüglichen Information des Gesundheitsamts **und** Freistellung (ohne Fortzahlung der Vergütung).
 - **Achtung:** kein automatisches Beschäftigungsverbot.
 - Bei Nichtvorlage ab dem 16. März 2022: **unverzügliche Benachrichtigung** des Gesundheitsamts und nach erfolgloser Abmahnung auch Kündigung (unter Beachtung etwaiger Mitbestimmungsrechte etc.).

Arbeitsrechtliche Empfehlungen

Bei Neuverträgen:

- **Problematisch: Fragerecht** im Vorstellungsgespräch über Impfstatus (Achtung: Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG) - Diskriminierung wegen möglicher Kontraindikation? Recht zur Lüge)?
- Arbeitnehmer verpflichten,
 - die **2G-Eigenschaft** während der Dauer des Anstellungsverhältnisses zu **erfüllen** und
 - den jeweils erforderlichen **Immunitätsnachweis vorzulegen**.
- **Aufschiebende Bedingung** der Nachweislegung für Abschluss des Vertrags → **vor Beginn der Tätigkeit** muss Nachweis vorliegen (ansonsten **Beschäftigungsverbot qua legem**).
- **Freistellung ohne Vergütungspflicht** bei späterem Wegfall der 2G-Eigenschaft.
- **Auflösende Bedingung**, wenn Arbeitnehmer 2G-Eigenschaft nicht erfüllt und den Immunitätsnachweis nicht erfüllt.
- Achtung: **Ordnungswidrigkeit** gemäß § 73 Abs. 1a Nr. 7g IfSG (entgegen § 20a Abs. 3 Satz 4 oder Satz 5 eine Person beschäftigt oder in einer Einrichtung oder einem Unternehmen tätig wird).

Arbeitsrechtliche Empfehlungen

Was gilt bei Verlust der Gültigkeit von Impf-/Genesenennachweis oder Ende der Kontraindikation?

- Enges Monitoring mit Wiedervorlagen.
- Zeiten müssen Nachimpfung realistisch zulassen (keine Spekulation auf Infektion).
- Ggf. Impfen intern anbieten, um Angemessenheit des Vorlaufs zu rechtfertigen.
- **Problem: Einmonatsfrist**
 - Langes Zeitfenster zum Nachweis der neuen Impfung.
 - Zwischenzeitlich besteht kein ordnungsrechtliches Beschäftigungsverbot.
 - Freistellung trotzdem zweckmäßig, aber wohl nur mit Vergütung möglich.

Arbeitsrechtliche Handlungsmöglichkeiten

Pflichtverletzung

- Jedenfalls Nebenpflichtverletzung (§ 241 Abs. 2 BGB) → Rücksichtnahmepflicht; Pflicht, Schäden zu verhindern (Patientengefährdung, Einsetzbarkeit und Dienstplanung in der Einrichtung).
 - Nichtvorlage eines Nachweises.
 - Unterlassen einer Mitteilung an die Leitung über ein behördliches Betretens- und Tätigkeitsverbots.
 - Unentschuldigtes Fehlen.

Sanktionsmöglichkeiten

- Abmahnung
- Freistellung ohne Vergütungsverpflichtung
 - Nicht bei Kontraindikation!
 - Unklar, wenn ex post erforderlicher Status festgestellt wird?
- Kündigung bei wiederholt pflichtwidrigem Verhalten

Arbeitsrechtliche Handlungsmöglichkeiten

Abmahnung

- (+), wenn ein Beschäftigter sich weigert, die 2G-Regeln des Betriebs einzuhalten.
- (+), wenn trotz Aufforderung kein Immunitätsnachweis vorgelegt wird (Haupt- oder Nebenpflichtverletzung).

Freistellung ohne Vergütungsverpflichtung

- Freistellung möglich, da gesetzliche Tätigkeitsvoraussetzung.
- Vergütungsverpflichtung?
 - „Ohne Arbeit, kein Lohn“
 - *„Lohnzahlungspflicht des Arbeitgebers entfällt (§ 326 Absatz 1 BGB, § 326 Absatz 2, §§ 615 und 616 BGB sind nicht einschlägig)“, (BT-Drs. 20/188, Seite 41 oben).*
 - Abhängig von Telos des § 20a Abs. 1 und ob „nur“ die Nachweispflicht verletzt wurde oder zusätzlich auch der erforderlich 2G-Status nicht vorlag.
 - „Unzumutbarkeit“ der Annahme der Arbeitskraft?

Arbeitsrechtliche Handlungsmöglichkeiten

Kündigung (Ultima Ratio Prinzip! Mitbestimmung Betriebsrat o.ä. berücksichtigen!)

▪ (Ordentliche) Verhaltensbedingte Kündigung

- Wegen Nichtimpfung (-), da keine Impfpflicht besteht.
- Wegen Nichtvorlage eines (echten) Immunitätsnachweises (+/-), aber wohl vorherige Abmahnung.
- Wegen Betretens der Räumlichkeiten trotz Betretensverbots (+).

▪ (Ordentliche) Personenbedingte Kündigung

- wohl (+), wenn die ab dem 16. März 2022 **gesetzlich erforderliche Eignung** (gesetzliche Tätigkeitsvoraussetzung) nicht gegeben ist und eine Beschäftigung aufgrund des Wegfalls der persönlichen Eignung nicht mehr möglich ist, aber vorherige Aufforderung.

- Diskutabel: Zwingend ein behördliches Beschäftigungs- und Betretensverbot erforderlich?

▪ **Problem**: § 20a IfSchG gilt (zunächst) nur bis Ende 2022 / Prognose?

- Milderer Mittel wie z.B. Homeoffice?

VI. Rechtsprechung

Rechtsprechung

- Bislang kaum Rechtsprechung.
- **LAG München, Urteil vom 26.10.2021, Az. 9 Sa 332/21**

Eine Flötistin im Orchester darf bei Verweigerung eines angeordneten Corona-Tests nicht spielen und verliert Anspruch auf Vergütung.
- **Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 13.10.2021, Az. 5 AZR 211/21**

Kein Vergütungsanspruch während des Corona-Lockdowns.
- **ArbG Verden, Urteil vom 29.09.2020, Az.: 1 Ca 391/20**

Der Arbeitgeber trägt grundsätzlich das Betriebsrisiko. So verhält es sich auch im Fall der Corona-Pandemie und der hieraus folgenden behördlichen Anordnung der temporären Schließung von Ladengeschäften. Dem Arbeitnehmer steht trotz Arbeitsausfalles der Anspruch auf Lohnzahlung zu.

Ihre Fragen

Ihre Ansprechpartnerin



Dr. Eva Rütz, LL.M.

**Rechtsanwältin, Partnerin
Fachanwältin Arbeitsrecht
Fachanwältin Medizinrecht**

Düsseldorf

T + 49 211 5660 27048

Eva.Ruetz@luther-lawfirm.com

Dr. Eva Rütz studierte Rechtswissenschaften in Köln von 2001 bis 2006. Während ihres Studiums und auch während der Promotion war sie Stipendiatin der Begabtenförderung der Friedrich-Naumann-Stiftung. Im Jahr 2007 wurde sie von der Universität Mannheim (Professor Taupitz) zu einem medizinrechtlichen Thema promoviert und mit dem Promotionspreis der Universität ausgezeichnet. Im Jahr 2008 war sie sodann als Foreign Associate des German Desk bei Duane Morris LLP in New York City/USA tätig. Das Masterstudium Medizinrecht an der Heinrich-Heine-Universität in Düsseldorf schloss sie anschließend im Jahr 2009 ab.

Seit 2010 ist Frau Dr. Rütz als Anwältin zugelassen und war zunächst für Möller & Partner in Düsseldorf tätig, bevor sie 2011 zu Luther wechselte. Seit 2014 führt sie den Titel Fachanwältin für Arbeitsrecht und auch Fachanwältin für Medizinrecht. Bei Luther wurde sie 2016 zur Partnerin ernannt. Wissenschaftlich engagiert sich Dr. Eva Rütz u.a. als Lehrbeauftragte an der Bucerius Law School in Hamburg und hält dort v.a. Vorlesungen zu Themen an der Schnittstelle zwischen Arbeits- und Medizinrecht. Sie publiziert regelmäßig Artikel sowie Beiträge in der juristischen Fachliteratur und hält regelmäßig Vorträge. 2020 wurde sie von JUVE ausgezeichnet als „Aufsteigerin“ im Bereich Arbeitsrecht, insb. wegen der besonderen Expertise bei arbeitsrechtlichen Fragestellungen im Gesundheitswesens.

Dr. Eva Rütz berät in sämtlichen Bereichen des individuellen und kollektiven Arbeitsrechts, häufig mit internationalem Bezug. Ihr wesentlicher Beratungsschwerpunkt liegt hier bei der Restrukturierung von Unternehmen und im Transaktionsbereich sowie bei der Beratung an der Schnittstelle zwischen Arbeits- und Medizinrecht für Unternehmen der Gesundheitsbranche. Im Bereich des Medizinrechts ist sie auf die wirtschaftsmedizinrechtliche Beratung von sämtlichen Leistungserbringern spezialisiert (Krankenhäuser, Universitätsklinik, Vertragsärzte/MVZ, Apotheker). Sie leitet die Arbeitsgruppe „Stationäre und ambulante Leistungserbringer“ zusammen mit Dr. Hendrik Bernd Sehy.

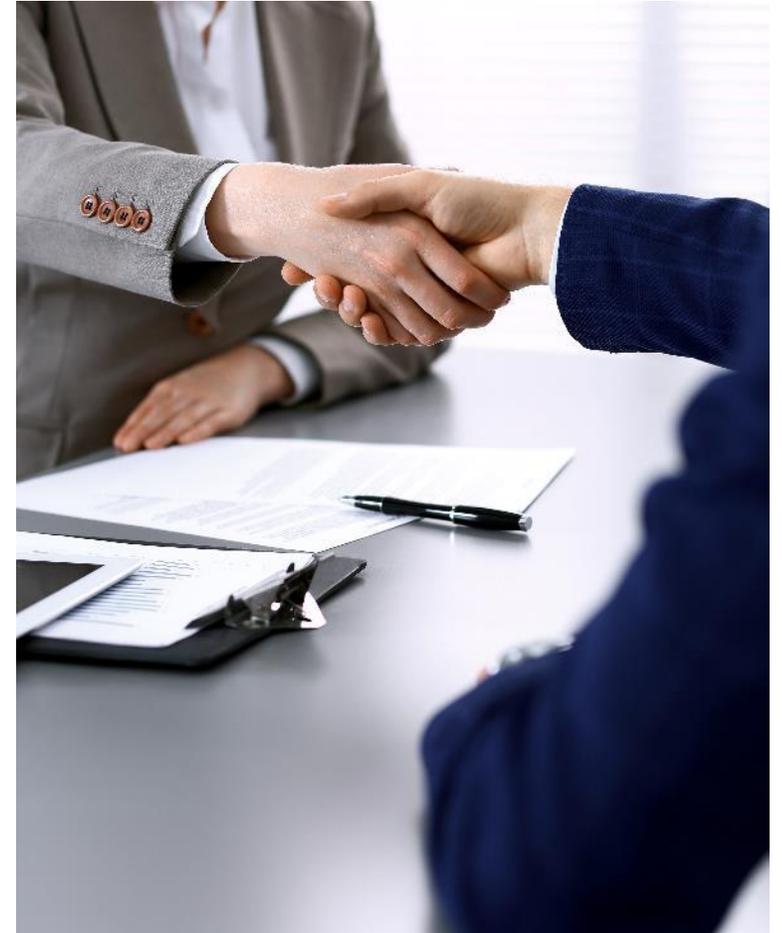
Arbeitsrecht

Wir verfügen über eine der größten und leistungsstärksten arbeitsrechtlichen Praxen auf dem deutschen Markt. Neben unserem Beratungsschwerpunkt im kollektiven Arbeitsrecht bieten wir eine gleichermaßen hohe Kompetenz im Bereich des individuellen Arbeitsrechts.

Außergewöhnlich für eine Großkanzlei: Bei uns werden Sie seit vielen Jahren in allen Bereichen des Arbeitsrechts auf dem höchsten Niveau beraten, nicht nur bei Transaktionen. Selbstverständlich begleiten wir aber auch diese mit unserer arbeitsrechtlichen Expertise bestens. Aufgrund unserer langjährigen Erfahrung stellen wir eine effiziente und hervorragende Beratung unserer Mandanten, sowohl im privaten als auch im öffentlichen Sektor, sicher.

Unser Beratungsangebot

- Restrukturierung
- Betriebsverfassung
- Tarifrecht und Arbeitskampf
- Alles zum Arbeitnehmer
- Auslandssachverhalte
- Betriebliche Altersvorsorge
- Sozialversicherungsrecht für Unternehmen



Health Care & Life Science



Luther steht für fokussierte Rechts- und Steuerberatung in der gesamten Health Care & Life Science-Branche in Deutschland und Europa. Dazu zählen von den gesundheitlichen Versorgungsstrukturen stationär und ambulant, über regulatorische Fragestellungen, die Absicherung komplexer Forschungsvorhaben bis hin zu Transaktionen und zur Prozessführung.

Vielen Dank!

Luther.

Die Angaben in dieser Präsentation sind ausschließlich für die genannte Veranstaltung bestimmt. Die Überlassung der Präsentation erfolgt nur für den internen Gebrauch des Empfängers. Die hier zusammengestellten Texte und Grafiken dienen allein der Darstellung im Rahmen dieser Veranstaltung und dokumentieren die Thematik ggf. nicht vollständig.

Die Präsentation stellt keine Rechts- oder Steuerberatung dar und wir haften daher nicht für den Inhalt. Diese erfolgt individuell unter Berücksichtigung der Umstände des Einzelfalls auf der Grundlage unserer Mandatsvereinbarung. Die Verteilung, Zitierung und Vervielfältigung – auch auszugsweise – des Inhalts zum Zwecke der Weitergabe an Dritte ist nur nach vorheriger Absprache gestattet.

Luther.

Bangkok, Berlin, Brüssel, Delhi-Gurugram, Düsseldorf, Essen, Frankfurt a. M., Hamburg, Hannover, Jakarta, Köln, Kuala Lumpur, Leipzig, London, Luxemburg, München, Shanghai, Singapur, Stuttgart, Yangon

Weitere Informationen finden Sie unter
www.luther-lawfirm.com
www.luther-services.com