

Hier kurz erklärt

Impfpflicht in Pflege- und Heilberufen

Ab 16. März 2022 gilt eine Impfpflicht für Beschäftigte im Pflege- und Heilberufen.

Wen betrifft es? Welche Aufgaben haben Arbeitgeber?

Worauf müssen Arbeitnehmer achten?



Umfang der Impfpflicht

Am 10.12.2021 wurde der neue § 20a Infektionsschutzgesetz beschlossen. Mitarbeiter in allen Einrichtungen mit Bezug zu medizinischer Versorgung und Pflege von Patienten müssen nun bis zum **15.03.2022** ihrem Arbeitgeber nachweisen, dass sie entweder vollständig geimpft (**aktuell zwei Impfungen**) oder genesen sind (**aktuell 3 Monate**) oder ein ärztliches Attest haben, dass sie nicht geimpft werden können. Eine neue Tätigkeit in diesen Bereichen ist ab dem **16.03.2022** nur mit dem entsprechenden Nachweis möglich.

Alle Menschen sind unabhängig von der Art ihrer Beschäftigung betroffen, sobald sie in der Einrichtung tätig sind:

- Arbeitnehmer (auch befristet oder Teilzeit),
- freie Mitarbeiter ("Honorarkräfte"),
- Leiharbeitnehmer,
- Auszubildende und Praktikanten,
- ehrenamtlich Tätige,
- Freiwilligendienst Leistende (BFDG oder JFDG),
- Geschäftsführung und Verwaltung,
- Hausreinigung,
- Küche und Service (Empfang, Wachdienst, etc.),
- Rechtliche Betreuer,
- Personen der Heimaufsicht,
- Handwerker, z.B. Gesundheitshandwerker wie Orthopädietechnik und medizinische Fußpflege, oder Handwerker für Reparaturen im Gebäude,
- Mitarbeitender in der Verwaltung oder in technischen oder IT-Diensten (ohne klare räumliche Abgrenzung zu behandelten, untergebrachten oder gepflegten Personen),
- Friseurinnen und Friseure.

Das gilt auch für Arbeitgeber, Praxisinhaber, etc.!

Ausgenommen sind nur Menschen mit Tätigkeiten, die nur einer kurzen Aufenthaltsdauer in der Einrichtung bedürfen, wie Post- oder Paketboten sowie Bauarbeiter oder Handwerker mit Aufgaben nur im Außenbereich.

Die in den Einrichtungen behandelten, betreuten, gepflegten oder untergebrachten Menschen und deren Besucher sind ebenfalls von der Impfpflicht ausgenommen, sofern diese nicht beispielsweise als rechtliche Betreuer tätig werden.

Kontrollpflichten

Die Kontrolle findet durch die Arbeitgeber statt. Diese müssen die Nachweise dokumentieren. Werden die Nachweise dem Arbeitgeber nicht rechtzeitig vorgelegt, oder hat der Arbeitgeber Zweifel an der Echtheit oder Richtigkeit der vorgelegten Nachweise, muss er unverzüglich das zuständige Gesundheitsamt informieren. Das Gesundheitsamt wird nach entsprechender Prüfung den Zutritt oder die Beschäftigung in der Einrichtung untersagen. Damit entfällt auch die Lohnzahlungspflicht des Arbeitgebers – ohne Lohnfortzahlungsanspruch des Arbeitnehmers. Für den Arbeitgeber selbst können nicht unerhebliche Bußgelder drohen, wenn er das Gesundheitsamt nicht entsprechend benachrichtigt, dass Nachweise nicht, bzw. nicht richtig vorgelegt wurden oder den Mitarbeiter trotz Verbots weiter beschäftigt. Auch den Mitarbeitern selbst droht ein Bußgeld, wenn sie dem Gesundheitsamt einen entsprechenden Nachweis nicht vorlegen.

Arbeitsrechtliche Konsequenzen?

Ist es nicht möglich z.B. im Homeoffice zu arbeiten, muss der Arbeitgeber den Mitarbeiter ohne Nachweis ab dem 16.03.2022 freistellen. Dann entfällt die Lohnzahlungspflicht des Arbeitgebers für diese Mitarbeiter. Ist ein Arbeitsvertrag abgeschlossen, aber trotz Aufforderung noch kein Nachweis vorgelegt worden, so darf die Beschäftigung nicht aufgenommen werden. Eventuell werden Arbeitsverträge nur unter der aufschiebenden Bedingung des Einreichens des Nachweises abgeschlossen.

Darüber hinaus sind Kündigungen nicht auszuschließen, wenn die Vorlage eines Nachweises dauerhaft und beharrlich verweigert wird. Die Wirksamkeit einer Kündigung kann nicht pauschal bewertet werden, da dies von vielen Einzelfallumständen abhängt. Arbeitgeber müssen die soziale Rechtfertigung einer in diesem Fall personenbedingten Kündigung gut begründen, eine fehlende Weiterbeschäftigungsmöglichkeit nachweisen und eine Interessenabwägung vornehmen. Dieses gilt allerdings nur bei Anwendung des Kündigungsschutzgesetzes (mehr als ständige 10 Mitarbeiter im Betrieb/Unternehmen).

Gekündigte Mitarbeiter haben Anspruch auf Arbeitslosengeld, aber sehr wahrscheinlich nur mit einer Sperre von 3 Monaten. Die einzige Alternative ist der Nachweis der Contra-Indikation durch ein ärztliches Attest. Bei Zweifeln muss der Arbeitgeber diese Mitarbeiter-Atteste den Gesundheitsämtern zur Prüfung vorlegen. Bei gefälschten Nachweisen ist mit außerordentlicher Kündigung und strafrechtlichen Konsequenzen für den Mitarbeiter zu rechnen.

Stand: Januar 2022