

Betriebsrats- Sonder-Info

05.01.2022

Einrichtungsbezogene Impfpflicht – und nun?

Ab dem 16. März 2022 gilt bundesweit die einrichtungsbezogene Impfpflicht. Dazu gehören Krankenhäuser und Pflegeeinrichtungen.

Das entsprechende „Gesetz zur Stärkung der Impfprävention gegen COVID-19 und zur Änderung weiterer Vorschriften im Zusammenhang mit der COVID-19-Pandemie“ wurde am 10. Dezember 2021 verabschiedet und soll dem Schutze von Patient*innen, Pflegebedürftigen und den Beschäftigten in Gesundheitseinrichtungen dienen.

Anzumerken ist, dass das Gesetz vorerst bis zum 31.12.2022 befristet ist.

In den Viva News der Arbeitgeberin wurden dazu die entsprechenden Fristen veröffentlicht: „Für bisher noch ungeimpfte Mitarbeitende bedeutet das, dass die Covid-Schutzimpfungen laut RKI Schema bis spätestens

1. Impfung bis 31. Januar 2022
2. Impfung bis 1. März 2022

durchgeführt worden sein müssen, um einen kompletten Impfschutz zu gewährleisten. Ab dem 16. März müssen Mitarbeitende, die keine vollständige Immunität nachweisen können, an das Gesundheitsamt gemeldet werden.“

Soweit – so klar?
Eher nein!

Eure zahlreichen Zuschriften zeigen uns, dass es hier noch etliche offene Fragen gibt.

Vorweg: der Betriebsrat kann zwar keine Gesetze ändern, diese jedoch auf ihren tatsächlichen Inhalt prüfen und ihre korrekte Durchführung im Betrieb einfordern.

Bisher wurde von unserer Arbeitgeberin nicht kommuniziert, wie mit Mitarbeiter*innen, die den Termin zur Immunisierung nicht fristgemäß nachweisen können, umgegangen wird.

Wir haben das Gesetz unter die Lupe genommen und möchten Euch an unserer Lesart teilhaben lassen.

Ab dem 16. März 2022 muss die Arbeitgeberin dem Gesundheitsamt die Mitarbeiter*innen melden, die bis dahin keinen Impf- oder Genesenennachweis oder keine Impfunfähigkeitsbescheinigung vorgelegt haben.

Eine Weiterbeschäftigung von Bestandsmitarbeiter*innen stellt kein gesetzliches Verbot oder ein Bußgeldrisiko dar.

Ein Tätigkeitsverbot tritt erst, und auch nur dann, ein, wenn das Gesundheitsamt nach einem zweistufigen Verfahren diesen Beschäftigten ein konkretes Betretungsverbot ausspricht. Erst wenn dies geschehen ist, dürfen die Betroffenen nicht weiter eingesetzt werden. Nach § 20a Abs. 5 Satz 3 IfSG „**kann**“ das Gesundheitsamt so agieren, muss es aber nicht.

Das Gesetz unterscheidet auch ganz klar zwischen „Personen, die in den in Absatz 1 Satz 1 genannten Einrichtungen oder Unternehmen tätig sind“ (§ 20a Abs. 2 IfSG) und „Personen, die in den in Absatz 1 Satz 1 genannten Einrichtungen oder Unternehmen ab dem 16. März 2022 tätig werden sollen“ (§ 20 a Abs. 3 IfSG).

Die bereits vor dem 16. März 2022 Beschäftigten können für sich eine Art Bestandschutz beanspruchen.

Nur für Mitarbeiter*innen, die ab dem 16. März beschäftigt werden sollen, gilt nach § 20a Abs. 3 S. 4 und S. 5 IfSG bei Nichtvorlage eines Immunitätsnachweises oder aber bei nicht erfolgter Immunisierung automatisch ein Betretungs- und Beschäftigungsverbot.

Wichtig ist für Beschäftigte, dass sie, wenn sie vom Gesundheitsamt dazu aufgefordert werden, ihren Immunitätsnachweis fristgemäß vorlegen, da sonst ein Bußgeldtatbestand vorliegt (§ 73 Abs. 1 a Nr. 7h i. V. m. § 20 a Abs. 5 S. 1 IfSG).

Ob die Gesundheitsämter unter der derzeitigen Überlastung im Rahmen der Pandemiebekämpfung überhaupt dazu kommen, Tätigkeitsverbote rechtswirksam auszusprechen, muss sich zeigen. An erster Linie steht dort nach wie vor die „Kontaktverfolgung“.

Mit der „Kann-Regelung“ wird dem Gesundheitsamt aus unserer Sicht ein gewisser Spielraum in der Auslegung des Gesetzes gegeben.

Denn was würde eine stringente Umsetzung denn bedeuten?

Bei einer vorsichtigen Schätzung von 15-20% nicht-immunisierten Personals im ärztlichen und pflegerischen Bereich, das ein Beschäftigungsverbot erhalten könnte, hieße das der Zusammenbruch der Gesundheitsversorgung in unserer Stadt.

Um dem entgegenzuwirken, soll, nach vertraulichen Hinweisen, die Helios Kliniken GmbH bereits eine Klage gegen das Verbot eingereicht haben. Die Charité bereitet eine solche anscheinend vor.

Um ihrem Versorgungsauftrag nachzukommen, sind die Beschäftigten in den Kliniken unabhkömmlich.

Doch selbst wenn diese Informationen nicht richtig sein sollten, so ist es doch höchste Zeit, entsprechend aktiv zu werden.

Wo ist hier die Vivantes?

Die Inaktivität unserer Geschäftsführung lässt uns in Bezug auf das Wohl unserer Kolleg*innen und Patient*innen Angst und Bange werden.

Das bisherige „Aussitzen“ und passive Abwarten auf Anordnungen des Gesetzgebers muss jetzt dringend in proaktives Handeln umgekehrt werden.

Keine Informationen liegen uns auch zur Datenspeicherung in Bezug auf den Impfstatus vor. Wie und wo werden die Daten durch wen gespeichert? Wer hat Zugriff und wann werden diese Daten ggf. gelöscht?

Zum Schluss sei uns noch ein Kommentar zur Einrichtungsbezogenen Impfpflicht erlaubt.

Egal ob man nun für oder gegen die Impfpflicht ist, darf man schon die Frage stellen, warum „einrichtungsbezogen“ und nicht generell?

Ein Beigeschmack der jetzigen Anweisung ist die Vermutung, dass gerade medizinisches Personal, bzw. Beschäftigte in gesundheitlichen Einrichtung eine höhere Gefährdung der Infektion tragen, im Umkehrschluss aber auch am ehesten zu Verbreitung beitragen könnten. Nun sind doch aber gerade diese Berufsgruppen, im Gegensatz zur „restlichen Bevölkerung“, professionell dahingehend geschult, wie Infektionen durch entsprechende Maßnahmen verhindert werden können.

Fragwürdig erscheint hier, dass es bisher auch kein rüsseltragendes Säugetier interessiert hat, wie und ob zum Beispiel medizinisches Personal sich vor Patient*innen mit anderen Infektionskrankheiten, wie Hepatitis, Tuberkulose, Malaria etc. geschützt hat und noch wichtiger : geschützt wurde!

Nochmal: dies soll kein Plädoyer für oder gegen eine Impfpflicht sein, jedoch muss verhindert werden, dass unsere Kolleg*innen in die eine oder andere Richtung stigmatisiert oder „ungleich“ behandelt werden.

Denn Ihr seid es schließlich, die den Laden am Laufen halten!

Herausgeber: Betriebsrat; Aroser Allee 72 - 76, 13407 Berlin; Tel.: 130 11-3860
E-Mail: Betriebsrat@vivantes.de