

Kündigung wegen Impfpflicht? 3 Fragen an Oliver Chama

Der 15. März 2022 ist Stichtag der Nachweispflicht zur Impfung im Gesundheitswesen

Bis zum 15. März 2022 müssen Beschäftigte im Gesundheitswesen und in der Pflege ihren Impf- Genesenen- oder Befreiungsstatus nachweisen – vom Koch bis zur Pflegekraft. Welche Konsequenzen drohen ungeimpften Beschäftigten; und worauf sollten Betriebsräte achten?



Redaktion

Stand: 25.1.2022

Lesezeit: 03:00 min



Die einrichtungsbezogene Impfpflicht steht vor der Tür– erste Unternehmen drohen offenbar schon jetzt mit Kündigung. Ist das rechtmäßig?

Nein, das ist nicht rechtmäßig. Auch Presseberichte, wonach ab dem 15.03.22 Abmahnungen und Kündigungen erfolgen, sind so pauschal auf keinen Fall richtig. Ab dem 15.03.22 besteht zunächst mal nur eine Nachweispflicht zum Impf- bzw. Genesenenstatus.

Fehlt der Nachweis, darf der Arbeitgeber aber noch lange nicht einfach abmahnen oder kündigen.

Wird diese nicht erfüllt, darf der Arbeitgeber aber noch lange nicht einfach abmahnen oder kündigen. Er muss zunächst das Gesundheitsamt über den fehlenden Nachweis informieren. Dieses muss sich die Sachlage dann näher ansehen, das heißt insbesondere dem Betroffenen Gelegenheit zur Stellungnahme geben und eine Nachfrist zur Vorlage des Impf- bzw. Genesenennachweises setzen. Erst dann entscheidet das Gesundheitsamt, ob ein Tätigkeitsverbot ausgesprochen wird. Und erst dann weiß der Arbeitgeber, ob er den betroffenen Arbeitnehmer noch beschäftigen kann oder nicht. Sollte dies nicht der Fall sein, kommt eine Abmahnung und eine Kündigung in Betracht. Diese ist aber – wie sonst auch – ultima ratio. Nur wenn keine mildereren Mittel in Frage kommen, kann eine Kündigung wirksam sein.

Bei Mitarbeitern, die schon vor dem 15.03.22 in der Einrichtung tätig sind, entscheidet das Gesundheitsamt.

Also entscheidet das Gesundheitsamt, ob nicht geimpfte Mitarbeiter ein Betretungs- oder Beschäftigungsverbot ab dem 16. März 2022 bekommen?

Bei Mitarbeitern, die schon vor dem 15.03.22 in der jeweiligen Einrichtung tätig sind, entscheidet das Gesundheitsamt über ein Tätigkeitsverbot und im Anschluss der Arbeitgeber über den Fortbestand des Arbeitsverhältnisses. Das sind zwei verschiedene Aspekte. Ein Tätigkeitsverbot bedeutet nicht automatisch, dass auch eine Kündigung erfolgen darf. Bei Mitarbeitern, die erst nach dem 15.03.22 in der jeweiligen Einrichtung tätig werden, entscheidet weder das Gesundheitsamt noch der Arbeitgeber. Insoweit hat bereits der Gesetzgeber abschließend entschieden: Diese Mitarbeiter dürfen nicht beschäftigt werden. Es gilt also kraft Gesetzes bereits ein Beschäftigungs- und Tätigkeitsverbot.

Darf der ungeimpfte Kollege denn nach der Meldung bis zur Entscheidung des Gesundheitsamtes weiterbeschäftigt werden?

Gute Frage, einfache Antwort: Er darf nicht nur, er MUSS weiterbeschäftigt werden.

Der Betriebsrat hat eine Überwachungsaufgabe.

Wie steht es um die Mitbestimmung des Betriebsrats, was kann er tun?

Der Betriebsrat hat eine Überwachungsaufgabe, d.h. er prüft, ob der Arbeitgeber die neuen Regeln korrekt umsetzt. Bei etwaigen Kündigungen hat er außerdem – wie sonst auch – ein Mitwirkungsrecht.

Online-Seminare für Betriebsräte zum Thema

- Die neue Impfpflicht in Gesundheits-, Pflege- und Betreuungseinrichtungen: www.ifb.de/1771
- Impf- und Testpflicht: 2G 3G, oder 3G-Plus im Betrieb: www.ifb.de/1671

Kontakt zur Redaktion

Haben Sie Fragen oder Anregungen? Wenden Sie sich gerne direkt an unsere Redaktion. Wir freuen uns über konstruktives Feedback!

redaktion-dbr@ifb.de

Institut zur Fortbildung von Betriebsräten GmbH & Co. KG © 2025