

2022 | Ausgabe 66
16.02.2022

Update Arbeitsrecht: 3G, Pflege und Kurzarbeitergeld



KANZLEI KAMMER
Hamburger Str. 43
76829 Landau

Tel.: 06341 7006043
Fax: 06341 9380923
info@kanzlei-kammer.de

3G am Arbeitsplatz

Wie bereits auch in dem Newsletter Ausgabe 64 vom 01.12.2021 (Update Arbeitsrecht: „Corona“ aktuell IX) dargestellt, müssen Arbeitgeber:innen und Beschäftigte aktuell gemäß § 28b Abs. 1 IfSG entweder nachweislich geimpft, genesen oder (negativ) getestet sein, um ihre Arbeitsstätte betreten zu dürfen.

Bezüglich der Bestimmung der inhaltlichen Anforderungen des jeweiligen Status (geimpft, genesen oder getestet) wird in § 28b Abs. 1 Satz 1 des Gesetzes zur Verhütung und Bekämpfung von Infektionskrankheiten beim Menschen (Infektionsschutzgesetz - IfSG) auf die Angaben in § 2 der COVID-19-Schutzmaßnahmen-Ausnahmeverordnung (SchAusnahmV) verwiesen. Nach den dortigen Definitionen ist für den jeweiligen Status (geimpft: Nr. 2 und genesen: Nr. 4) unter anderem insbesondere auch der Besitz eines Impf- bzw. Genesenenausweises erforderlich. Die Anforderungen an diese Nachweise sind in § 2 Nr. 3 und Nr. 5 SchAusnahmV geregelt, die wiederum auf die Vorgaben auf den Internetseiten des Paul-Ehrlich-Instituts (für die Impfung) und des Robert-Koch-Instituts (für die Genesenen) verweisen.

Am 15.01.2022 haben das Robert-Koch-Institut und das Paul-Ehrlich-Institut auf ihren Internetseiten jeweils die fachlichen Vorgaben für den vollständigen Impfschutz bzw. den Genesenennachweis angepasst:

- Bei einer Impfung mit dem COVID-19-Impfstoff Janssen von Johnson & Johnson ist für den vollständigen Impfschutz eine Impfdosis nicht mehr ausreichend, notwendig sind nunmehr zwei Impfdosen, wobei der vollständige Impfschutz erst nach Ablauf von 14 Tagen nach Erhalt der zweiten Dosis wiedererlangt wird.
- Die bisherige Gültigkeitsdauer eines Genesenennachweises von sechs Monaten ab positivem PCR-Test wurde auf einen Zeitraum von 90 Tagen reduziert.

Zwischenzeitlich findet sich auf der Internetseite des Robert-Koch-Instituts die Klarstellung, dass die verkürzte Gültigkeitsdauer von Genesenenausweisen ausschließlich für nicht geimpfte Personen gilt. Nicht geimpfte Genesene, deren PCR-Test länger als 90 Tage zurückliegt, dürften die Arbeitsstätte nur noch nach einer vorherigen (negativen) Testung betreten.

Einrichtungsbezogene Impfpflicht

Der Umsetzung der ab Mitte nächsten Monats geplanten Corona-Impfpflicht für Pflege- und auch Gesundheitspersonal, die Mitte Dezember letzten Jahres beschlossen worden ist, stehen nach Ansicht des Bundesverfassungsgerichts zum aktuellen Zeitpunkt keine durchgreifenden verfassungsrechtlichen Bedenken entgegen, weshalb es diesbezügliche Eilanträge von diversen Klägern mit am 11.02.2022 veröffentlichtem Beschluss vom 10.02.2022 abgelehnt hat. Durch die sog. einrichtungsbezogene Impfpflicht sollen alte und geschwächte Menschen, die ein besonders hohes Risiko haben bei einer Ansteckung mit dem Corona-Virus sehr schwer zu erkranken oder zu sterben, geschützt werden. Beschäftigte in Pflegeheimen und Kliniken, aber

beispielsweise auch in Arztpraxen und bei ambulanten Diensten sowie Hebammen, Physiotherapeuten und Masseure müssen bis 15.03.2022 nachweisen, dass sie entweder voll geimpft oder kürzlich genesen sind. Neue Beschäftigte brauchen den Nachweis ab 16.03.2022 von vornherein. Eine Ausnahme gilt nur für Beschäftigte, die sich aus medizinischen Gründen nicht impfen lassen können. Über einen fehlenden Impf- bzw. Genesenennachweis muss das zuständige Gesundheitsamt informiert werden, das es den Betroffenen dann verbieten kann, die Einrichtung zu betreten oder ihre Beschäftigung weiter auszuüben.

Die von den Verfassungsrichtern im Rahmen des Eilverfahrens vorgenommene Folgenabwägung fiel vor diesem Hintergrund zu Ungunsten der Kläger aus:

„Der sehr viel geringeren Wahrscheinlichkeit von gravierenden Folgen einer Impfung steht die deutlich höhere Wahrscheinlichkeit einer Beschädigung von Leib und Leben vulnerabler Menschen gegenüber.“

Eine abschließende Entscheidung über die umstrittene Teilimpflicht nach § 20a IfSG steht aber noch aus.

§ 20a IfSG findet sich unter dem folgenden Link:

https://www.gesetze-im-internet.de/ifsg/_20a.html

Der Beschluss des Bundesverfassungsgerichts vom 10.02.2022 – 1 BvR 2649/21 kann über den nachfolgenden Link abgerufen werden:

https://www.bundesverfassungsgericht.de/SharedDocs/Entscheidungen/DE/2022/02/rs20220210_1bvr264921.html

Mindestpflegelohn

Auf deutlich höhere Mindestlöhne und Zusatzurlaub für Beschäftigte in der Altenpflege hat sich am 05.02.2022 die Pflegekommission geeinigt. Die Stundenmindestlöhne für Pflegekräfte in Deutschland sollen ab dem 01.09.2022 folgendermaßen steigen:

- für Pflegehilfskräfte auf 14,15 EUR;
- für qualifizierte Pflegehilfskräfte auf 15,25 EUR;
- für Pflegefachkräfte auf 18,25 EUR.

Darüber hinaus sollen Beschäftigte in der Altenpflege über den gesetzlichen Mindesturlaub von vier Wochen hinaus auf Grundlage einer Fünf-Tage-Woche zusätzlichen bezahlten Urlaub gemäß folgender Staffel erhalten:

- für das Jahr 2022: sieben (7) Tage;
- für die Jahre 2023 und 2024: jeweils neun (9) Tage.

Kurzarbeitergeld

Die zuletzt bis einschließlich 31.03.2022 verlängerten Sonderregelungen für den vereinfachten Zugang zum Kurzarbeitergeld (vgl. hierzu ebenfalls den Newsletter Ausgabe 64 vom 01.12.2021 (Update Arbeitsrecht: „Corona“ aktuell IX)), wurden nochmals bis einschließlich 30.06.2022 verlängert, weil es nicht ausgeschlossen sei, dass es auch weiterhin zu pandemiebedingten Einschränkungen komme, die sich z.B. auf die Veranstaltungs- und Kreativwirtschaft oder das Gastgewerbe auswirken. Um betroffenen Betrieben Planungssicherheit zu gewähren, wurde am 09.02.2022 beschlossen, dass weiterhin auf den Aufbau von Minusstunden verzichtet wird, das Einkommen auf während der Kurzarbeit aufgenommenen Minijobs nicht auf das Kurzarbeitergeld angerechnet wird, ab dem vierten beziehungsweise siebten Bezugsmonat höhere Leistungssätze gelten. Mit dem Gesetzentwurf soll zudem die maximale Bezugsdauer für das Kurzarbeitergeld von 24 Monaten auf 28 Monate verlängert werden.

Joana Kammer
Rechtsanwältin | Fachanwältin für Arbeitsrecht