

Konsequenzen des Impfangebots für Erzieher:innen

(Stand 5.3.21)



Der DaKS ist (noch) kein Medizinverband, deshalb geben wir auch keine Bewertung zu Wirksamkeit und Verträglichkeit einzelner Impfstoffe ab. Dafür sind andere da und es gibt ausreichend Informationsquellen, die den Erzieher:innen als Entscheidungshilfe dienen können. Einige amtliche Links haben wir am Ende dieser Info aufgeführt.

Wir unterstützen grundsätzlich die Freiwilligkeit der Impfung und plädieren für gegenseitige Akzeptanz der individuellen Entscheidung für oder gegen eine Impfung.

An dieser Stelle möchten wir aber Aussagen zu den Auswirkungen des vorgezogenen Impfangebots an Erzieher:innen in Bezug auf die weiteren Öffnungsschritte und auf arbeitsrechtliche Aspekte machen.

Vorneweg: Wir finden es weiterhin falsch, dass das Land Berlin die Ankündigung der Impfmöglichkeit mit dem Vollzug derselben verwechselt und den Kitas ab dem 9.3. einen kaum noch eingeschränkten Regelbetrieb verordnet. Der berechtigte Ärger darüber sollte aber nicht die Beschäftigung mit den generellen Konsequenzen des Impfangebots verstellen.

Wie wird sich die Erwartungshaltung des Senats, aber auch der Eltern gegenüber den Betreuungsangeboten verändern?

Mit der Bereitstellung der Impfmöglichkeit (bzw. inzwischen genauer gesagt mit der Ankündigung der Bereitstellung) sowie den jetzt bestehenden Testmöglichkeiten betrachtet das Land Berlin seine diesbezügliche Verpflichtung zur Gesundheitsfürsorge für Erzieher:innen als erfüllt. Das Land Berlin hat eine hohe Erwartungshaltung hinsichtlich der Inanspruchnahme des Impfangebotes, nachdem die Impfung aus der Kita/Schul-Landschaft so vehement eingefordert wurde.

Das Land Berlin hat - auch mit Bezug auf die bevorstehende Impfmöglichkeit - die weitere Öffnung der Kitas und Schulen vorangetrieben. Dies geschieht unabhängig davon, wie die Beschäftigten das Impfangebot individuell nutzen werden. Diese Erwartungshaltung kann wahrscheinlich auf die Mehrheit der Elternschaft übertragen werden.

Was ist mit den Schutzmaßnahmen?

Parallel wird man aber auch nach Start der Impfkampagne an den jetzt üblichen Arbeitssicherheitsmaßnahmen (Abstand, Hygiene, Maske, Lüften) festhalten müssen, egal ob alle im Team geimpft sind oder nicht, da am Ende die Infektionsverbreitung trotz Impfung nicht abschließend geklärt ist und z.B. die Eltern ja meist noch nicht geimpft sind (und die Kinder ja sowieso).

Welche Folgen hat eine Entscheidung gegen das Impfen?

Es handelt sich um eine freiwillige Impfung. Entscheidet sich der Arbeitnehmer gegen diese, ist das sein gutes Recht. Es ergeben sich daraus für den nicht geimpften Arbeitnehmer aber keine Ansprüche auf erhöhte Maßnahmen zum weiteren Arbeitsschutz. Eine Freistellung von bestimmten Tätigkeiten ist nicht mehr gerechtfertigt.

Das ist dann wie mit der Hepatitis-Schutzimpfung. Der Arbeitnehmer darf sich dagegen entscheiden, muss aber dennoch z.B. Kinder wickeln oder Wunden verarzten. Der Arbeitnehmer ist aber über die Berufsgenossenschaft abgesichert, sollte es doch zu einer Infektion kommen, die nachweislich bei der Arbeit erworben wurde. Das ist auch bei Covid19 so.

Es gibt dann also keine Grundlage mehr, die Tätigkeit ganz oder in Teilen abzulehnen.

Was bedeutet das dann für Risikobeschäftigte?

Lehnt ein:e jetzt wegen Risiko freigestellte:r Arbeitnehmer:in die Impfung ab ohne dass dafür eine ärztlich bescheinigte Indikation vorliegt, muss eine Entscheidung zwischen folgenden Alternativen getroffen werden:

- weiter zu Hause bleiben ohne Bezahlung
- Beendigung des Arbeitsverhältnisses
- wieder arbeiten gehen

Diese Entscheidung muss am Ende die/der Arbeitnehmer:in treffen.

Es wird wohl nicht möglich sein, dass diese Gruppe weiter mit Bezahlung zu Hause bleibt. Wir müssen davon ausgehen, dass die Ersatzfinanzierung für Risikopersonal weitgehend eingestellt wird.

Eine solche Ersatzfinanzierung kommt dann eigentlich nur noch für die dann wenigen verbleibenden Risiko-Beschäftigten, die auf Grund medizinischer Indikation nicht geimpft werden können. Hierzu wird es Gespräche mit dem Senat geben.

Darf der Arbeitgeber zum Impfen verpflichten und den Impfstatus erfragen/dokumentieren?

Da es keine Impfpflicht gibt, dürfen Arbeitnehmer auch nicht per Vertrag zum Impfen verpflichtet werden. Es ist das gute Recht selbst zu entscheiden, ob oder wann man sich impfen lässt. Auch gibt es keine rechtliche Grundlage dafür, Bescheinigungen über den Impfstatus an dieser Stelle abzuverlangen. Das ist bei der Corona-Schutzimpfung grundsätzlich anders als bei der verpflichtenden Masernschutzimpfung für Beschäftigte in Gemeinschaftseinrichtungen.

Wo kann ich mich weiter informieren?

Das Internet ist groß und weit, wir listen Euch hier nur einige amtliche Infoseiten zur Covid19-Impfung auf:

- Robert-Koch-Institut: <https://www.rki.de/DE/Content/Infekt/Impfen/ImpfungenAZ/COVID-19/COVID-19.html>
- Paul-Ehrlich-Institut: <https://www.pei.de/DE/newsroom/dossier/coronavirus/coronavirus-node.html>
- Bundesgesundheitsministerium: <https://www.bundesgesundheitsministerium.de/coronavirus/faq-covid-19-impfung.html#c20577>
- Bundeszentrale für gesundheitlicher Aufklärung: <https://www.infektionsschutz.de/coronavirus/schutzimpfung.html>
- Land Berlin: <https://www.berlin.de/corona/impfen/faq/>

Babette Sperle und Roland Kern