

FAQs ZU DEN AUSWIRKUNGEN DER IMPFPFLICHT AUF DIE HEBAMMENARBEIT

Stand: 01.03.2022

Gilt die einrichtungsbezogene Impfpflicht für Hebammen?

Die einrichtungsbezogene Impfpflicht gilt insbesondere für medizinisches Personal, da dieses tagtäglich mit besonders vulnerablen Gruppen in Kontakt ist. Zu den bundesrechtlich geregelten humanmedizinischen Heilberufen zählt auch der Hebammenberuf. In Einrichtungen humanmedizinischer Heilberufe Tätige müssen bis zum 15. März 2022 ihrem Arbeitgeber einen Nachweis über eine erfolgte Impfung, einen Genesenennachweis oder ein ärztliches Attest, dass sie nicht geimpft werden können, vorlegen. Die Leitung einer Einrichtung ist verpflichtet, das zuständige Gesundheitsamt zu informieren, wenn die Nachweise nicht fristgerecht vorgelegt werden oder Zweifel an der Echtheit oder Richtigkeit der vorgelegten Nachweise bestehen. Das Gesundheitsamt kann in solchen Fällen die Beschäftigung in oder den Zutritt zu den Einrichtungen, in denen die Nachweispflicht gilt, im ersten Schritt untersagen.

Die Nachweispflicht gilt in:

- Krankenhäusern
- Entbindungseinrichtungen
- Einrichtungen des öffentlichen Gesundheitsdienstes, in denen medizinische Untersuchungen, Präventionsmaßnahmen oder ambulante Behandlungen durchgeführt werden
- Praxen sonstiger humanmedizinischer Heilberufe

Gilt die Impfpflicht für angestellte Hebammen?

Ja.

Müssen alle Personen – egal, ob angestellt oder freiberuflich, die in einer Praxis/ Geburtshaus/ Kreißaal tätig sind – geimpft (oder genesen) sein?

Ja.

Wie müssen Hebammen ihren Impf- bzw. Genesenstatus nachweisen?

Der einfachste Weg wäre, dem Arbeitgeber/ der Leitung eine Kopie des Impf- oder Genesenstatus auszuhändigen. Das ist aber datenschutzrechtlich nach herrschender Meinung nicht richtig, denn es ist nur erlaubt, solche Daten zu verarbeiten, die zwingend für die Erfüllung des Zwecks der Datenverarbeitung erforderlich sind. Das werden bei der Impf- und Genesenstatuskontrolle neben

den Stammdaten (insbesondere Vor- und Nachname) nur die Erreichung des vollständigen Impfschutzes mit Anzahl und Datum der Impfungen oder eben das Datum der Genesung sein.

Angaben zur Art des Impfstoffes, Chargennummer oder Angaben zur impfenden Person sind zum Nachkommen der Kontrollpflicht aber unerheblich, so dass diese Daten nicht verarbeitet werden dürfen. Diese Angaben werden aber verarbeitet, wenn Kopien erstellt werden.

Datenschutzkonform wäre es, wenn der Arbeitgeber/ die Leitung die oben genannten notwendigen Daten dokumentiert oder ein entsprechendes Formular verwendet, in dem lediglich die oben genannten erforderlichen Daten aufgenommen werden, nachdem das Ausweisdokument (idealerweise im 4-Augen-Prinzip) eingesehen wurde.

Wenn eine angestellte Hebamme sich – ohne Vorliegen von Kontraindikationen – nicht impfen lässt, ist sie verpflichtet vorsorglich ihr Arbeitsverhältnis zu kündigen?

Nein. Der Arbeitgeber hat die Aufgabe, den Impfstatus zu prüfen. Die Nachweispflicht liegt bei der angestellten Hebamme. Es bietet sich an, frühzeitig über die Situation in den Dialog zu treten. Die arbeitsrechtliche Situation ist noch nicht gerichtlich beurteilt, allerdings ist nach jetzigem Stand davon auszugehen, dass Kündigungen seitens des Arbeitgebers rechtmäßig sind.

Die Hebamme sollte aber auf keinen Fall von sich aus kündigen, da ihr durch eine selbst vorgenommene Kündigung Nachteile z.B. in Bezug auf Arbeitslosengeld entstehen könnten und der Arbeitgeber eventuell doch in der Lage wäre, ihr einen anderen Arbeitsplatz zur Verfügung zu stellen. Gilt die Impfpflicht für freiberufliche Hebammen mit und ohne Praxisräume?

Ja. Unter einer Praxis sind die verschiedenen Räumlichkeiten einer einen Heilberuf ausübenden Person erfasst, in denen sie Patienten empfängt, berät, untersucht und therapiert.

Erfasst sind die Angehörigen dieses Berufs auch dann, wenn sie ihre Leistungen ambulant (z. B. in der häuslichen Umgebung bei Patienten) erbringen. Nach dem Sinn und Zweck des Gesetzes ist eine weite Auslegung von „Praxis“ angezeigt, weil hier ein vergleichbares Ansteckungsrisiko besteht. Gemeint sind neben den Hebammen mit Praxisräumen auch solo-selbstständig tätige Hebammen mit aufsuchender Tätigkeit auch ohne Räumlichkeiten.

Gilt die Impfpflicht auch für Personen in einer Praxis/Geburtshaus/Kreißaal, die keinen Kontakt mit Schwangeren/Gebärenden/Wöchnerinnen haben?

Ja.

Gilt die Impfpflicht auch für Schüler/Studenten/Praktikanten?

Ja.

Gilt die Impfpflicht auch für schwangere Hebammen?

Ja, außer sie können ein ärztliches Zeugnis über die Impfunfähigkeit vorlegen.

Müssen Freiberufler*innen den entsprechenden Nachweis proaktiv dem Gesundheitsamt vorgelegen?

Es ist davon auszugehen, dass die Gesundheitsämter oder die Länder rechtzeitig über das Verfahren der Meldepflicht informieren werden. Dieser Zeitpunkt bleibt abzuwarten. Sobald alle Informationen bezüglich der aktiven Meldepflicht vorliegen und ausreichend bekannt gemacht wurden, haben Hebammen der Pflicht nachzukommen. Es gehört letztlich zu den Pflichten eines Freiberuflers, sich über die gesetzlichen Anforderungen in angemessener Weise und Zeit zu erkundigen.

Betroffene Hebammen sollten sich daher in den nächsten Wochen regelmäßig erkundigen, wie die Meldepflicht konkret in ihrem Land umgesetzt wird.

Wie ist es bei Hebammenzusammenschlüssen ohne Praxisräume (regelmäßige gegenseitige Vertretung)? Muss hier jede Hebamme des Teams darauf achten, dass alle sich an die Regeln der Impfpflicht halten?

In Teams freiberuflicher Hebammen, die gleichberechtigt zusammenarbeiten, darf jede Hebamme darauf vertrauen, dass sich die Kolleg*in rechtskonform verhält.

Es besteht keine rechtliche Verpflichtung, dies zu kontrollieren. Gibt es in dem Hebammenteam jedoch eine weisungsbefugte Leitung, dann ist diese verpflichtet, den Impfstatus zu erfragen.

Wie wirkt sich die Impfpflicht bei Neueinstellungen in Praxen/ Geburtshäusern/ Kreißsälen aus?

Eine Neueinstellung von oder Kooperation mit einer nichtgeimpften/-genesenen z.B. Hebamme, Yogalehrer*in, Raumpfleger*in etc. in den Einrichtungen ist nach dem 15. März 2022 nicht mehr möglich.

Was passiert, wenn Personen die Vorlage des Nachweises verweigern?

Die Person ist verpflichtet, den fehlenden Nachweis zu erbringen. Kommt sie dieser Pflicht nicht nach, muss die Einrichtung dies dem Gesundheitsamt vor Ort direkt ab dem 15.03.2022 melden. Die Person darf zwischenzeitlich weiterarbeiten. Nach der Prüfung liegt es im Ermessen des Gesundheitsamtes, die Weiterarbeit zu genehmigen. Jedes Gesundheitsamt trifft hierbei individuelle Entscheidungen. Das Gesundheitsamt wird den Fall untersuchen und die Person zur Vorlage des entsprechenden Nachweises auffordern. Nach Prüfung des Einzelfalles drohen Betretungs- und Beschäftigungsverbote und ggf. Bußgelder.

Wenn eine Person impfunfähig ist, darf diese dann trotz Impfpflicht weiterarbeiten?

Ja, hierfür muss ein ärztliches Zeugnis darüber vorliegen, dass sie aufgrund einer medizinischen Kontraindikation nicht gegen das Coronavirus SARS-CoV-2 geimpft werden kann.

Muss eine Praxis/ Geburtshaus/ Kreißsaal geschlossen werden, wenn sich die darin Tätigen nicht an die Regeln der Impfpflicht halten?

Die Leitung der Einrichtung ist verpflichtet, das Gesundheitsamt über fehlende Nachweise zu informieren. Das Gesundheitsamt prüft daraufhin, ob oder wie in der Einrichtung noch Leistungen erbracht werden dürfen.

Kann ungeimpften Mitarbeiter*innen außerordentlich gekündigt werden?

Ja. Grundsätzlich besteht die Möglichkeit, dass es zu einer Kündigung kommt, wenn das Gesundheitsamt die Tätigkeit im Kreißsaal untersagt oder ein langfristiges Einrichtungsbetretungsverbot ausspricht. Denkbar wäre in diesem Fall aber auch zunächst eine (unbezahlte) Freistellung. Inwiefern außerordentliche Kündigungen berechtigt sein werden, wird aktuell noch diskutiert, es wird aber letztlich am Einzelfall zu beurteilen sein. Auszuschließen ist dies aber nicht.

Muss ungeimpften Mitarbeiter*innen vom Arbeitgeber die Weiterarbeit in der Klinik ab dem 16.3.2022 sofort verboten werden?

Das BMG hat laut jüngsten Presseberichten versichert, dass auch *"bei Nichtvorlage 'keine Verpflichtung zur Freistellung von Bestandpersonal durch die Leitung der Einrichtung oder des Unternehmens' bestehe. Stattdessen entscheide das zuständige Gesundheitsamt 'nach pflichtgemäßem Ermessen im Einzelfall über die weiteren Maßnahmen' wie Betretungs- oder Tätigkeitsverbote und werde 'dabei auch die Personalsituation in der Einrichtung berücksichtigen'."* Die Klinik oder das Geburtshaus kann also die Entscheidung des Gesundheitsamtes abwarten.

Muss bei ungeimpften freiberuflichen Mitarbeiter*innen der Kooperationsvertrag gekündigt werden? Was passiert mit Gesellschaftsverträgen?

Auch hier sieht das Gesetz keine Ausnahme vor: Kündigungen werden wohl unvermeidbar sein, wenn ungeimpfte Kooperationspartner*innen und Mitgesellschafter*innen die vereinbarten Leistungen nicht (mehr) erbringen können. Wenn alle Kooperationspartner*innen einheitlich zustimmen, ist auch das Ruhenlassen der Kooperationsverträge eine Option.

Abzuwarten bleibt, ob die digitale Leistungserbringung möglich bleiben wird und ob die Teams sich darauf verständigen, den ungeimpften Kolleg*innen die Telefonberatung etc. zu überlassen. Eine Pflicht für diese Arbeitsteilung gibt es aber nicht.

Wo muss ich mich überall abmelden, wenn ich aufgrund der Impfpflicht nicht mehr meine Hebammenarbeit ausüben möchte?

- Der erste Schritt ist, das Gesundheitsamt zu informieren (bitte Begründung „ungeimpft“ angeben – ggf. stellt das Gesundheitsamt hierzu Rückfragen).
- Von der Vertragspartnerliste abmelden. Somit setzen auch die Fristen für das QM aus.
- BGW
- IK ruhen lassen.
- Siehe ausführlich: [Grundlagen des freiberuflichen Arbeitens](#)
- Siehe: Artikel Rechtsforum 2018: "Immer schön in Kontakt bleiben"

Was muss die Hebamme beachten bei schon bestehenden Behandlungsverträgen mit den Frauen über den 15. März 2022 hinaus? Was ist mit schon begonnenen Betreuungen?

Wenn ein Tätigkeitsverbot ausgesprochen werden sollte, sieht das Gesetz vor, dass dieses sofort gilt. In diesem Fall hat die Hebamme die Behandlungsverträge zu kündigen; am besten schon ab dem Zeitpunkt, an dem das Tätigkeitsverbot angedroht und auch wahrscheinlich ist. Für den Fall, dass die Hebamme einen Impftermin hat und abzusehen ist, dass die Impfpflicht in absehbarer Zeit erfüllt wird, muss sie die Verträge nicht vorsichtshalber kündigen. Sie sollte aber rechtzeitig auf eventuelle Unterbrechungen der Betreuung hinweisen – wie sonst auch.

Was ist mit den Hebammen, die ihre Leistungen nur online erbringen?

Diejenigen Hebammen, die ausschließlich Leistungen über das Internet anbieten, würden nicht in den Anwendungsbereich des § 20a IfSG fallen, da hier der Kontakt zu den vulnerablen Personengruppen vollständig ausgeschlossen werden kann. Der Gesetzgeber weist jedoch darauf hin, dass bei ausschließlicher Betreuung von Schwangeren und Wöchnerinnen über elektronische Medien eine bedarfsgerechte und umfassende Versorgung kaum erreicht werden kann.

Muss sich die Hebamme, die ungeimpft nicht mehr arbeiten darf, arbeitslos melden (freiberuflich und/ oder angestellt)?

Eine Anmeldung beim Arbeitsamt ist im Falle einer Ablehnung der Impfpflicht und daraus folgender Kündigung bzw. geplanter Einstellung der Freiberuflichkeit unbedingt anzuraten, um anstehende Leistungen rechtzeitig in Anspruch nehmen zu können. Die Anmeldung sollte so früh wie möglich erfolgen. Wenn die Hebamme selbst kündigen will, weil sie sich nicht an die gesetzliche Impfpflicht halten will, führt dies zu einer zwölfwöchigen Sperrfrist auf das Arbeitslosengeld. Ob die Sperrfrist greift, wird stets im Einzelfall geprüft.

Inwiefern die Bundesagentur davon ausgehen wird, dass ungeimpfte Mitarbeiter*innen mit Kündigung rechnen mussten und sich daher arbeitslos melden mussten, bleibt noch abzuwarten.

Zu bedenken ist hier, dass in Kliniken jede Tätigkeit der Impfpflicht unterfällt, so dass ein Tätigkeitsverbot durch das Gesundheitsamt eine Umsetzung unmöglich machen kann. In einem solchen Fall wird eventuell ein personenbedingter Kündigungsgrund angenommen werden können. Es besteht also durchaus die Gefahr, dass eine Sperrzeit ausgesprochen wird.

Auf jeden Fall muss die Hebamme sich nach der Kündigung auch dann arbeitslos melden, wenn sie sich gegen die Kündigung (mit einer Kündigungsschutzklage) wehrt.

Hat eine Hebamme (freiberuflich und/ oder angestellt) Anspruch auf Arbeitslosengeld?

s.o.

Was passiert, wenn eine Hebamme entgegen der Regeln der Impfpflicht (ohne Impf- bzw. Genesenen-Nachweis) einfach weiterarbeitet?

Sie muss mit Bußgeldern und auf lange Sicht eventuell mit berufsrechtlichen Konsequenzen rechnen.

Was passiert, wenn diese Hebamme sich infiziert? Wird in diesem Fall Corona als Berufskrankheit anerkannt?

Grundsätzlich ist die Anerkennung als Berufskrankheit oder Arbeitsunfall möglich, wenn sich die Hebamme nachweislich bei der Berufsausübung oder auf dem Weg zur Arbeit infiziert hat. Sie kann dann einen Antrag bei der Berufsgenossenschaft für Gesundheitsdienst und Wohlfahrtspflege (BGW) stellen, die jeden Einzelfall prüft. Aktuell liegen wohl viele Anträge vor, sodass mit Wartezeiten zu rechnen ist. Hebammen, die einen solchen Antrag stellen wollen, wird empfohlen, diesen unbedingt mit Eingangsnachweis – also, wenn postalisch dann als Einschreiben – zu übersenden.

Gibt es eine Auskunftspflicht der Hebamme zu ihrem Impfstatus (Genesenen-Status) gegenüber den betreuten Familien?

Bisher nicht – sobald es eine offizielle allgemeine Impfpflicht gibt, kann sich diese Bewertung aber ändern. Aus juristischer Sicht kann nicht verlangt werden, dass sie Auskunft darüber gibt, ob sie geimpft oder genesen ist oder ein ärztliches Attest über die Impfunfähigkeit hat.

Sind geimpfte freiberufliche Hebammen verpflichtet, die Vertretung ungeimpfter Kolleginnen zu übernehmen, wenn vorher eine Vertretungsverabredung bestand oder wenn der Behandlungsvertrag mit dem Team/ der Einrichtung geschlossen wurde?

Wenn der Behandlungsvertrag mit dem Team oder der Einrichtung geschlossen wurde, dann ist eine andere Hebamme verpflichtet, den Dienst der Kollegin zu übernehmen.

Wie lange gilt die einrichtungsbezogene Impfpflicht?

Das Gesetz gilt bis zum 01.01.2023. Ob es sich um eine vorübergehende Impfpflicht handelt oder die Impfpflicht über das Datum hinaus bestehen bleibt, bleibt abzuwarten.

Darf die Hebamme auch über den 15.03.2022 hinaus ungeimpft weiterarbeiten, bis das Gesundheitsamt eine Prüfung des Impfstatus vorgenommen hat?

Grundsätzlich haben die Kliniken nur den fehlenden Nachweis zu melden und haben sodann die Entscheidung des Gesundheitsamtes über eventuelle Betretungs- oder Tätigkeitsverbote abzuwarten.

Die freiberuflich tätige Hebamme darf ebenso die Entscheidung der Behörde abwarten. Wenn Hebammen eine Meldepflicht trifft, haben sie diese aber zu erfüllen (s.o.).