

<p>Gesetzesbeschluss zur berufsbezogenen Impfpflicht https://www.bundesrat.de/SharedDocs/drucksachen/2021/0801-0900/830-21.pdf?__blob=publicationFile&v=1&fbclid=IwAR2DK6boRj0Bu8PelcRoKvL_9EDZzvY6PUCzIsnTGXRxpc9-VIBO_KrV0FQ</p>	
Gilt die Impfpflicht sowohl für Praxisinhaber*innen als auch für Angestellte?	Ja.
Bis wann müssen die Beschäftigten den Nachweis über die Impfung bei den Arbeitgeber*innen vorlegen?	Bis spätestens zum 15. März 2022.
Müssen sich alle Beschäftigten einer Praxis impfen lassen, also z.B. auch Rezeptions- und Reinigungskräfte?	Ja, alle Beschäftigten einer Physio-Praxis müssen sich impfen lassen.
Was passiert, wenn Mitarbeiter*innen sich nicht impfen lassen wollen?	Eine Neueinstellung von Nichtgeimpften ist nach dem 15. März 2022 nicht mehr möglich. Für bereits Beschäftigte gilt: Der/die AG*in muss das Gesundheitsamt informieren. Dieses kann gegenüber dem/r betroffenen Mitarbeiter*in ein Betretungsverbot für die Praxis aussprechen. Damit entfällt die Lohnfortzahlung. Weitere arbeitsrechtliche Konsequenzen sind nicht ausgeschlossen.
Wenn ein ärztliches Attest die Impfunfähigkeit bestätigt, ist dann ein Weiterarbeiten nach dem 15. März 2022 noch möglich?	Ja, bei medizinischen Kontraindikationen ist eine Weiterbeschäftigung möglich. Das Attest muss dem/der Arbeitgeber*in vorgelegt werden.
Wie erfährt der/die Arbeitgeber*in ob ein/e Mitarbeitende geimpft oder genesen ist?	Alle Angestellten sind verpflichtet, den Arbeitgeber*innen ihren jeweiligen Nachweis vorzulegen (Impfzertifikat, Genesenen-Zertifikat oder ärztliches Attest, das eine medizinische Kontraindikation zur Impfung bestätigt).
Was passiert, wenn Mitarbeitende die Vorlage der Nachweise verweigern?	Der/die Arbeitgeber*in muss den fehlenden Nachweis oder die Verweigerung dem Gesundheitsamt am Ort des Praxissitzes melden. Der/die Mitarbeitende darf zwischenzeitlich weiterarbeiten. Nach Prüfung und erneuter Aufforderung durch das Gesundheitsamt ist eine Weiterbeschäftigung nicht mehr möglich. Damit erlischt auch das Anrecht auf Lohnfortzahlung und es können weitere arbeitsrechtliche Schritte folgen.

Wie sollte man sich verhalten, wenn Grund zur Annahme besteht, dass das vorliegende Zertifikat gefälscht ist?	Informieren Sie das örtliche Gesundheitsamt.
Verfällt <u>aktuell</u> ein Impfstatus?	Nein.
Verfällt aktuell ein Genesenen-Status?	Ja, nach 6 Monaten (Quelle: RKI).
Gilt die Impfpflicht auch für private Physiotherapie-Praxen?	Ja.
Muss ein/eine Praxisinhaber*in auch freie Mitarbeiter*innen kontrollieren?	Ja. Der/die Praxisinhaber/in ist für alle in der Praxis Tätigen verantwortlich.
Betrifft die Impfpflicht auch Therapeut*innen, die nur Hausbesuche machen?	Ja.
Betrifft die Impfpflicht auch Beschäftigte, die keinen Patient*innenkontakt haben?	Ja.
Betrifft die Impfpflicht auch eine externe Reinigungsfirma?	Ja, alle Personen, die in der Praxis tätig sind. Das Gesetz (§ 20a IfSG) sieht keine Ausnahmen vor. Es kommt auch nicht auf einen physischen Kontakt zu anderen Personen (Patient*innen) an (anders als bei der Testpflicht).
Ist mit dem 15. März 2022 00:00 oder 23:59 Uhr gemeint?	Laut Gesetz bis zum 15 März, also bis zum 15. März - 23:59 Uhr.
Ab wann gilt man als vollständig geimpft?	Der volle Impfschutz gegen COVID-19 tritt etwa 14 Tage nach einer vollständigen Impfserie ein. Bei den Impfstoffen Comirnaty® von BioNTech/Pfizer, Spikevax® (Vaccine Moderna) von Moderna und Vaxzevria® von AstraZeneca besteht eine volle Impfserie derzeit aus zwei Dosen. Bei Janssen® von Johnson & Johnson aus einer Impfdosis.
Muss auch der Impfstatus eines/einer Mitarbeiter*in in Elternzeit überprüft werden?	Nein. Es sind ausschließlich Personen zu prüfen, die in den Einrichtungen „tätig“ werden.

Kann das Attest zur Impfunfähigkeit von jedem Arzt ausgestellt werden?	Ja.
Was passiert mit Mitarbeiter*innen, die einen Kündigungsschutz haben? (z.B. Schwerbehinderte)	Das Gesundheitsamt kann auch für diesen Personenkreis ein Betretungsverbot aussprechen.
Wenn Praxisräume an externe Personen, z.B. Yogaanbieter*in vermietet werden, muss der/die Praxisinhaber*in dann auch eine Prüfung durchführen?	Ja, alle Personen, die in der Einrichtung tätig werden, sind zu überprüfen.
Gilt für Schüler*innen und Studierende im Praktikum ebenfalls die Impfpflicht?	Ja.
Wer haftet bei einer Impfpflicht für eventuelle Impfschäden?	Die Bundesrepublik Deutschland nach § 60 IfSG: auf Antrag Versorgungsausgleich nach dem Bundesversorgungsgesetz.
Muss die Praxis zum 15. März geschlossen werden, wenn der/die Praxisinhaber*in nicht bereit ist, sich impfen zu lassen?	Der/die Praxisinhaber*in ist verpflichtet, das Gesundheitsamt entsprechend zu informieren. Das Gesundheitsamt kann daraufhin ein Betretungsverbot aussprechen.
Wenn den ungeimpften Mitarbeitenden gekündigt werden muss, weil es keine andere Option gibt, handelt es sich dann um eine außerordentliche Kündigung und ist diese rechters?	Siehe oben, sofern das Gesundheitsamt entsprechende Maßnahmen ergreift, kann dies auch zur außerordentlichen Kündigung führen.
Tests für Mitarbeitende	
Wie oft müssen sich Geimpfte und Genesene aktuell testen?	2x/Woche - ein Selbsttest ohne Aufsicht ist ausreichend. Es besteht Dokumentationspflicht.
Wie oft müssen sich Nichtgeimpfte und Nichtgenesene testen?	An jedem Arbeitstag, bevor die Praxis betreten wird oder Hausbesuche durchgeführt werden. Hierfür gibt es mehrere Möglichkeiten (Quelle: BMAS – Betrieblicher Infektionsschutz 1.1.21) <ul style="list-style-type: none"> ▪ Offizieller Test von Teststelle ▪ Test unter Aufsicht des/der Praxisinhaber*in ▪ Test durch eine von der Praxis beauftragte Person

Muss sich ein geimpfter Mitarbeitende, der nur zwei Tage/Woche in der Praxis arbeitet, auch 2x/Wo testen?	Ja.
Müssen auch freie Mitarbeiter*innen getestet werden?	Ja, alle die in der Praxis physischen Kontakt zu Patient*innen haben.
Ist ein weiterer Test gefordert, auch wenn der/die Mitarbeiter*in zuvor im Heim getestet wurde?	Je nachdem, ob der Test zeitlich noch gültig ist (z. B. 24 Std. PCR-Test).
Muss ein/eine Selbstständige/r ohne Mitarbeitende Tests bei einer offiziellen Teststelle durchführen lassen?	Unserer Auffassung nach Nein. Der/die Arbeitgeber*in, der/die Mitarbeiter*innen beaufsichtigen kann, muss nicht selbst beaufsichtigt werden. Das Gesetz macht hierzu keine Unterscheidung zwischen geimpften und ungeimpften Arbeitgeber*innen.