

## **Impfpflicht in Gesundheitseinrichtungen u.a.**

Gemäß § 20a Abs. 1 Infektionsschutzgesetz (IfSG) in der Fassung vom 10.12.2021 müssen Personen, die z. Bsp. in Krankenhäusern und Arztpraxen tätig sind, ab dem 15.03.2022 geimpft oder genesen sein.

### **Was muss vorgelegt werden?**

§ 20a Abs. 2 IfSG regelt, dass diese Personen der Leitung der Einrichtung bis zum Ablauf des 15.03.2022 folgenden Nachweis vorzulegen haben:

1. einen Impfnachweis im Sinne des § 2 Nummer 3 der COVID-19-Schutzmaßnahmen-Ausnahmenverordnung in der jeweils geltenden Fassung,
2. einen Genesenennachweis im Sinne des § 2 Nummer 5 der COVID-19-Schutzmaßnahmen-Ausnahmenverordnung in der jeweils geltenden Fassung oder
3. ein ärztliches Zeugnis darüber, dass sie auf Grund einer medizinischen Kontraindikation nicht gegen das Coronavirus SARS-CoV-2 geimpft werden können.

### **Welche Konsequenzen ergeben sich bei Nichteinhaltung dieser Pflicht durch Personen, die bereits vor dem 15.03.2022 tätig sind?**

Wird dieser Nachweis nicht bis zum Ablauf des 15. März 2022 vorgelegt oder wenn Zweifel an der Echtheit oder inhaltlichen Richtigkeit des vorgelegten Nachweises bestehen, hat die Leitung der jeweiligen Einrichtung oder des jeweiligen Unternehmens unverzüglich das Gesundheitsamt, in dessen Bezirk sich die jeweilige Einrichtung oder das jeweilige Unternehmen befindet, darüber zu benachrichtigen und dem Gesundheitsamt personenbezogene Daten zu übermitteln. Das Gesundheitsamt wird den Beschäftigten kontaktieren und ggf. ein Beschäftigungsverbot verhängen oder andere Maßnahmen ergreifen. Weitere Pflichten diesbezüglich für den Arbeitgeber sind im Gesetz nicht geregelt und auch nicht aus der Begründung zu entnehmen. Das Gesundheitsamt wird eine Untersuchung bei Zweifeln an der Echtheit eines Zertifikates vornehmen und ggf. ein Tätigkeitsverbot aussprechen. (In den Straf- und Bußgeldvorschriften § 73 des IfSG ist diesbezüglich ein Ordnungswidrigkeitstatbestand enthalten, der erfüllt ist, wenn eine Benachrichtigung durch die Leitung der Einrichtung nicht, nicht richtig, nicht vollständig oder nicht rechtzeitig vorgenommen wird.)

### **Welche Konsequenzen ergeben sich für Personen, die ab dem 16.03.2022 tätig werden sollen?**

Anders ist dies bei Personen, die erst ab dem 16.03.2022 in einer Arztpraxis beginnen sollen. Hier ist ausdrücklich geregelt, dass entsprechende Personen nicht beschäftigt werden dürfen bzw. nicht tätig werden dürfen. (Es stellt bereits eine Ordnungswidrigkeit dar, wenn die Person ab dem 16.03.2022 beschäftigt wird.)

### **Was ist, wenn der Nachweis abläuft?**

Personen, deren Nachweis ab dem 16. März 2022 wegen Zeitablauf ungültig wird und die in einer Arztpraxis oder einem Krankenhaus tätig sind, müssen innerhalb eines Monats einen neuen Nachweis vorlegen. Tun sie dies nicht, muss ebenfalls das Gesundheitsamt eingeschaltet werden.

### **Welche arbeitsrechtlichen Konsequenzen ergeben sich, wenn kein Nachweis vorgelegt wird?**

Nach dem Gesetzeswortlaut ist der Arbeitgeber nur bei Neueinstellungen verpflichtet, diese Personen nicht zu beschäftigen. Bei allen anderen sollte die Entscheidung des Gesundheitsamtes abgewartet werden. Sobald dieses ein Tätigkeitsverbot ausgesprochen hat, muss der Angestellte freigestellt werden. Aus der Gesetzesbegründung ergibt sich, dass die Lohnzahlungspflicht des Arbeitgebers dann entfällt. Des Weiteren kann der Gesetzesbegründung entnommen werden, dass arbeitsrechtliche Konsequenzen im Einzelfall in Betracht kommen können. In der arbeitsrechtlichen Praxis wird die Meinung vertreten, dass die Missachtung der Verpflichtungen aus § 20a IfSG arbeitsrechtliche Pflichtverletzungen darstellen. Ist ein behördliches Beschäftigungsverbot erteilt, soll eine personenbedingte ordentliche Kündigung wegen mangelnder persönlicher Eignung in Betracht kommen. Darüber hinaus soll auch die Möglichkeit bestehen, dass auch ohne ein Beschäftigungsverbot mit arbeitsrechtlichen Konsequenzen wie Abmahnung, verhaltensbedingter und sogar fristloser Kündigung reagiert werden kann.

Es wird empfohlen, vor Ergreifung arbeitsrechtlicher Maßnahmen einen im Arbeitsrecht versierten Rechtsanwalt zu kontaktieren.

### **FAQ des Bundesgesundheitsministeriums – welche Personen betrifft die Impfpflicht?**

Weitere Informationen können Sie auch den FAQ des Bundesgesundheitsministeriums entnehmen: [https://www.bundesgesundheitsministerium.de/fileadmin/Dateien/3\\_Downloads/C/Coronavirus/2021-12-28\\_FAQ\\_zu\\_20a\\_IfSG.pdf](https://www.bundesgesundheitsministerium.de/fileadmin/Dateien/3_Downloads/C/Coronavirus/2021-12-28_FAQ_zu_20a_IfSG.pdf) Hier ist auch aufgeführt, wer nicht unter die Nachweispflicht fällt: „Nicht unter die Nachweispflicht fallen z.B. Postboten oder Paketzusteller und andere Personen, die sich lediglich über einen ganz unerheblichen Zeitraum in der Einrichtung aufhalten. Von der Nachweispflicht ausgenommen sind auch Personen, die ausschließlich außerhalb der Einrichtung oder des Unternehmens am Gebäude Arbeiten durchführen (z.B. Bauarbeiter, Industriekletterer u.ä.). Die in den Einrichtungen oder Unternehmen behandelten, betreuten (auch medizinisch oder pflegerisch untersuchten), gepflegten oder untergebrachten Personen müssen keinen Nachweis vorlegen. Menschen mit Behinderungen, die Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben in einer Werkstatt für behinderte Menschen oder bei einem anderen Leistungsanbieter erhalten, unterfallen damit ebenso wie andere Betreute nicht der Nachweispflicht. Ebenso wenig unterfallen Besucher der behandelten, betreuten, gepflegten oder untergebrachten Personen (z. B. Angehörige) der Nachweispflicht, sofern sie in den Einrichtungen nicht, beispielsweise als rechtliche Betreuer, tätig werden.“

*Stand: 20.01.2022*