

# Impfpflicht für im Gesundheitswesen tätige Personen

## Rechtsfolgen für Arbeitnehmer und Arbeitgeber

Der Gesetzgeber hat die einrichtungsbezogene Impfpflicht für Personen, die beispielsweise in Krankenhäusern und Arztpraxen tätig sind, beschlossen (§ 20a IfSG). Diese Pflicht ist zunächst bis 31. Dezember 2022 befristet. Der Gesetzeswortlaut ist weit gefasst. Es kommt nicht darauf an, auf welcher vertraglichen Grundlage die Personen tätig sind oder welche Tätigkeiten ausgeübt werden.

Der Grundsatz lautet schlicht: Die Personen, die in den im Gesetz genannten Einrichtungen und Unternehmen tätig sind, müssen ab 15. März 2022 nachweislich geimpft oder genesen sein. Steht der Impfung eine medizinische Kontraindikation entgegen, ist dies durch ein ärztliches Zeugnis zu belegen.

### Meldepflicht des Arbeitgebers

Die genannten Personen müssen bis zum Ablauf des 15. März 2022 Nachweise als Geimpfte, Genesene oder darüber dass Sie auf Grund einer medizinischen Kontraindikation nicht gegen das Coronavirus SARS-CoV-2 geimpft werden können, vorlegen.

Wenn der Nachweis nicht bis zum Ablauf des 15. März 2022 vorgelegt wird 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 Da-

ten im Sinne von § 2 Nr. 16 IfSG zu übermitteln. Unverzüglich bedeutet juristisch „ohne schuldhaftes Zögern“, das heißt so schnell wie möglich.

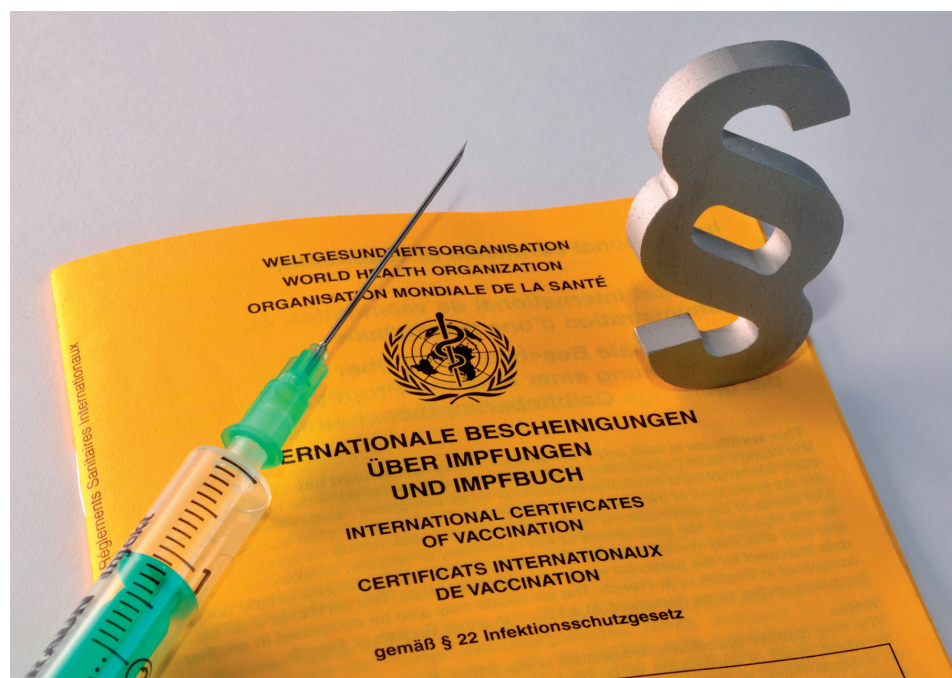
Das Gesundheitsamt kann einer Person, die trotz Anforderung keinen Nachweis innerhalb einer angemessenen Frist vorlegt oder der Anordnung einer ärztlichen Untersuchung nicht Folge leistet, untersagen, dass sie die dem Betrieb einer in § 20a IfSG genannten Einrichtung oder Unternehmens dienenden Räume betritt oder in einer solchen Einrichtung oder einem solchen Unternehmen tätig wird. Widerspruch und Anfechtungsklage gegen eine vom Gesundheitsamt erlassene Anordnung oder ein von ihm erteiltes Verbot haben keine aufschiebende Wirkung.

### Beschäftigungsverbot?

Personen, ob angestellt oder freiberuflich tätig, müssen die Voraussetzungen des § 20a Abs. 1 IfSG erfüllen.

Aus dem Gesetz folgt jedoch nur ein Beschäftigungsverbot für Personen, die ab dem 16. März 2022 (neu) eingestellt werden sollen und den erforderlichen Nachweis der Impfung/Genesung/Kontraindikation nicht beibringen. Dies wiederum bedeutet, dass der Arbeitgeber den Impfstatus im Vorstellungsgespräch auch abfragen dürfte.

Es resultiert aus § 20a IfSG kein unmittelbares gesetzliches Beschäftigungs- oder Betretungsverbot für die vor dem Stichtag des 15. März 2022 tätigen Personen, welche die Voraussetzungen des Gesetzes nicht erfüllen. Hier ist



dem örtlich zuständigen Gesundheitsamt die gesetzliche Möglichkeit eingeräumt worden, auf die Meldungen der Einrichtungen zu reagieren. Die Gesundheitsämter werden hierzu auf Landesebene Instruktionen zur einheitlichen Umsetzungen erhalten, die zu Redaktionsschluss noch nicht bekannt waren. Inwieweit regionale Besonderheiten, wie Agilität, politische Beeinflussung und Fragen personeller/sächlicher Ausstattung des Gesundheitsamtes oder die Sicherung der staatlichen Daseinsvorsorge bei zu erwartenden Versorgungsengpässen zu unterschiedlichen Entscheidungen führen werden, bleibt abzuwarten.

### Kündigung/Freistellung

Eine arbeitsrechtliche Bewertung ist zum gegenwärtigen Zeitpunkt unsicher, die Umstände auf Landesebene volatil. Zu viele Faktoren sind rechtlich und politisch ungeklärt. Ab einer Betretungsverbotsverfügung durch das Gesundheitsamt dürfte die arbeitsrechtliche Lage klar sein. Die Kündigung wird zulässig sein und die (entgeltfreie) Freistellung erforderlich, denn jegliche Zuwiderhandlung gegen die Entscheidungen des Gesundheitsamtes ist bußgeldbewehrt. Die Lohnzahlungspflicht entfiel. Es gäbe auch keine Lohnfortzahlung im Krankheitsfalle, denn die Krankheit müsste monokausal für die Arbeitsunfähigkeit sein, was sie auf Grund der behördlichen Verfügung nicht wäre.

Fraglich ist, wie Arbeitgeber in der Zeit zwischen Meldung an das Gesundheitsamt über den (noch) nicht vorgelegten Nachweis der Impfung/Gene-sung/Kontraindikation und einer (etwaigen) Entscheidung des Gesundheitsamtes gegenüber „Bestandsmitarbei-

tern“ agieren sollten. Hier zeigen sich die Schwächen der Regelung, denn es besteht zwar per se ein öffentlich-rechtlich ungesetzlicher Zustand, den aber das Gesundheitsamt abzustellen bestimmt worden ist. Obwohl für diesen Zeitraum kein gesetzliches Beschäftigungsverbot geregelt wurde und die betroffenen Personen bis zu einem etwaigen behördlichen Beschäftigungsverbot beschäftigt und bezahlt werden müssen, möchte der Arbeitgeber unter Umständen dennoch auf diese Situation reagieren.

Zwei Fälle sind hier zu unterscheiden:

1. Kündigungsschutzgesetz (KSchG) nicht anwendbar: Grundsätzlich kann jedem Arbeitnehmer ohne Angabe von Gründen unter Einhaltung der Kündigungsfrist (ordentlich) oder aus wichtigem Grund fristlos (außerordentlich) gekündigt werden. Eine ordentliche Kündigung wird hier also zulässig sein.
2. KSchG anwendbar:  
In Betracht kommt
  - zum Einen eine personenbedingte Kündigung, dies jedenfalls ab Vorliegen eines Beschäftigungsverbotes durch das Gesundheitsamt. Bereits zuvor nur dann, wenn verlässlich eine Prognose gestellt werden kann, dass der Mitarbeiter nicht mehr in der Lage sein wird, seine vertraglich geschuldete Arbeitsleistung zu erbringen. Da das Ob und Wie der Maßnahmen des Gesundheitsamtes nicht klar sind, ist diese Prognose für das Arbeitsverhältnis unsicher.
  - zum Anderen (nach Abmahnung!) eine verhaltensbedingte Kündi-

gung, wenn man bereits den Wortlaut des § 20a Abs. 1 Satz 1 IfSG als arbeitsrechtliche Pflicht ansieht.

Die Rechtslage hierzu ist noch ungewiss, weshalb Sie sich vor arbeitsrechtlich relevanten Schritten über die aktuellen Informationen des zuständigen Gesundheitsamtes informieren und auch anwaltlich beraten lassen sollten.

### Ordnungswidrigkeitstatbestände

Wer die Meldung einer Person, welche die Voraussetzungen der Impfpflicht nicht erfüllt, nicht, nicht richtig, nicht vollständig oder nicht rechtzeitig vornimmt, handelt ordnungswidrig. Auch die Neueinstellung von Arbeitnehmern ab 16. März 2022, ohne die Voraussetzungen des § 20a Abs. 1 IfSG zu erfüllen, und die Nichtbeachtung der Anordnungen des Gesundheitsamtes stellen Ordnungswidrigkeiten dar und können mit einer Geldbuße bis zu 2.500 Euro geahndet werden (§ 73 1a Nr. 7e, f, g, und h IfSG).

### Weiterführende Hinweise:

Gesetzeswortlaut des IfSG unter:  
[www.gesetze-im-internet.de](http://www.gesetze-im-internet.de)

FAQ-Liste unter:

<https://www.zusammengegencorona.de/impfen/gesundheits-und-pflegeberufempfen/einrichtungsbezogene-impfpflicht/>

Gruner, Strafbarkeit für die Fälschung von Impfausweisen und Gesundheitszeugnissen, „Ärzteblatt Sachsen“, Heft 1/2022, Seite 9 ■

Dr. jur. Alexander Gruner  
Leiter der Rechtsabteilung  
E-Mail: [ra@slaek.de](mailto:ra@slaek.de)