

Die sieben meist gestellten Fragen zur einrichtungsbezogenen Impfpflicht

ein Artikel von Rechtsanwalt und Fachanwalt für Arbeitsrecht Volker Görzel, Köln

Die Einführung einer Impfpflicht ist ins Zentrum der Debatte um die Bekämpfung der Corona-Pandemie gerückt. In der letzten Dezembersitzungen des Bundestags und des Bundesrats wurde daher ein überarbeitetes Infektionsschutzgesetz beschlossen, in dem eine einrichtungsbezogene Impfpflicht ab März 2022 geregelt wurde. Wir beantworten die wichtigsten Fragen zur Impfpflicht in unserem FAQ.

1. Was genau gilt bzw. für welche Personengruppen gilt die Impfpflicht? Was ist zum Beispiel mit Hausmeistern, (externem) Reinigungspersonal oder Handwerkern, die z.B. in Kliniken Aufträge erledigen?

Durch Abänderung/Neufassung einiger Normen u.a. des Infektionsschutzgesetzes hat der Gesetzgeber mit Wirkung ab dem 12.12.2021 eine sog. „einrichtungsbezogene Impfpflicht“ eingeführt.

Zu diesen Einrichtungen/Unternehmen zählen neben Krankenhäusern auch etwa Reha-Einrichtungen, Tageskliniken, Dialysezentren, Arztpraxen, Rettungsdienste oder Pflegeeinrichtungen für behinderte Menschen.

Das Gesetz (§ 20a Abs. 1 IfSG) ordnet an, dass Personen, die in diesen Einrichtungen oder Unternehmen tätig sind, spätestens ab dem 15.03.2022 entweder vollständig geimpft oder genesen sein müssen. Ausnahmen gibt es nur für Personen, die aufgrund einer medizinischen Kontraindikation nicht gegen Corona geimpft werden können.

Unerheblich ist, welche Tätigkeit ausgeübt wird. Das Gesetz spricht hier allgemein von Personen, die in den genannten Einrichtungen/Unternehmen „tätig sind“. Die Impfpflicht gilt gleichermaßen für medizinisches Personal wie Ärzte und Pfleger als auch für (externe) Hausmeister/Handwerker oder Reinigungspersonal.

Für die in den genannten Einrichtungen/Unternehmen behandelten, betreuten, gepflegten oder untergebrachten Personen gilt die Impfpflicht hingegen nicht (§ 20a Abs. 6 IfSG).

VDAA- Arbeitsrechtsdepesche 01-2022

2. Wie werden Verstöße gegen die Impfpflicht geahndet? Droht Ungeimpften Kündigung?

Die in den Einrichtungen/Unternehmen tätigen Personen haben der Leitung bis spätestens zum 15.03.2022 Nachweise über Impfung/Genesung/med. Kontraindikation vorzulegen. Wird der Nachweis nicht vorgelegt oder bestehen Zweifel an der Echtheit/Richtigkeit des Nachweises, hat der Arbeitgeber dies unverzüglich dem Gesundheitsamt zu melden.

Die genannten Personen haben zudem auf Anordnung auch dem Gesundheitsamt die entsprechenden Nachweise vorzulegen (§ 20a Abs. 5 IfSG). Unterbleibt dies, kann das Gesundheitsamt anordnen, dass die Person die Räumlichkeiten der Einrichtung/des Unternehmens nicht mehr betreten und nicht mehr dort tätig werden darf.

Mitarbeiter, die erst nach dem 16.03.2022 tätig werden sollen, haben dem Arbeitgeber die Nachweise vor Beginn der ersten Tätigkeit vorzulegen. Eine Person, die keinen derartigen Nachweis vorlegt, darf nicht in der Einrichtung bzw. im Unternehmen beschäftigt werden (§ 20a Abs. 3 S. 4, 5 IfSG).

Beschäftigt der Arbeitgeber die Person dennoch, stellt dies eine Ordnungswidrigkeit dar (§ 73 Abs. 1a Nr. 7g IfSG), die mit einer Geldbuße von bis zu 2.500 EUR geahndet werden kann. Auch dem Mitarbeiter, der trotz Anordnung des Gesundheitsamtes keine Nachweise vorlegt, handelt ordnungswidrig und kann ebenfalls mit einer Geldbuße von bis zu 2.500 EUR belangt werden.

Da die tätige Person ohne Nachweis nicht beschäftigt werden kann, droht hier neben der Geldbuße auch der Ausspruch einer personenbedingten Kündigung.

3. Wie ist die Impfung/der Genesenenstatus durch den Arbeitgeber zu dokumentieren? Hat er überhaupt ein Auskunftsrecht?

Die tätigen Personen haben dem Arbeitgeber (Leitung der Einrichtung bzw. des Unternehmens) bis spätestens zum 15.03.2022 Nachweise über Impfung/Genesung oder med. Kontraindikation vorzulegen. Mitarbeiter, die nach dem 16.03.2022 tätig werden sollen, haben die Nachweise bereits vor Beginn der ersten Tätigkeit zu erbringen. Der Arbeitgeber hat hier sogar mehr als ein bloßes Auskunftsrecht, da ihm die entsprechenden Nachweise vorzulegen sind.

VDAA- Arbeitsrechtsdepesche 01-2022

4. Welche rechtlichen Konsequenzen können Arbeitgebern drohen, wenn sie den Impfstatus ihrer Mitarbeiter nicht prüfen?

Wenn dem Arbeitgeber die Nachweise nicht rechtzeitig (15.03.2022) vorgelegt werden oder Zweifel an deren Echtheit/Richtigkeit bestehen, muss der Arbeitgeber unverzüglich das Gesundheitsamt benachrichtigen. Verstöße gegen diese Benachrichtigungspflicht stellen eine Ordnungswidrigkeit dar, die mit Geldbuße von bis zu 2.500 EUR geahndet werden kann. Gleiches gilt, wenn der Arbeitgeber eine Person trotz fehlenden Nachweises beschäftigt.

Der Arbeitgeber hat daher den Impfstatus seiner Mitarbeiter sowie die Vorlage der entsprechenden Nachweise zu kontrollieren.

5. Wer organisiert den Impftermin für den Arbeitnehmer?

Den Impftermin hat der jeweilige Mitarbeiter grundsätzlich eigenständig zu organisieren. Zwar gibt es einige Unternehmen, die Mitarbeitern firmeninterne Impfungen ermöglichen, eine generelle Pflicht dazu gibt es aber nicht.

6. Beschäftigte sollen bis März 2022 geimpft sein.

Was ist, wenn er den Impftermin des Mitarbeiters nicht rechtzeitig erfolgt oder der Impfstatus bis dahin noch nicht vollständig ist? Gibt es Übergangsregelungen?

Bereits tätige Mitarbeiter haben bis zum 15.03.2022 die entsprechenden Nachweise vorzulegen, nach dem 16.03.2022 eingestellte Mitarbeiter müssen diese bereits vor Beginn der ersten Tätigkeit vorlegen können. Der Gesetzgeber räumt den Betroffenen dadurch ausreichend Zeit ein, die erforderlichen Impfungen durchführen zu können. Derzeit gäbe es nach Ansicht des Gesetzgebers ausreichend Impfangebote, um noch bis zum 15.03.2022 vollständigen Impfschutz erlangen zu können. Die Zweitimpfung solle daher bis spätestens zum 01.03.2022 erfolgt sein, da der vollständige Impfschutz erst zwei Wochen nach der Impfung eintritt.

Übergangsregelungen gibt es keine, bleibt der Nachweis bis zum 15.03.2022 aus, droht dem Mitarbeiter ein Beschäftigungs- bzw. Betretungsverbot für die jeweilige Einrichtung.

7. Kann der Impfstatus auch verfallen?

VDAA- Arbeitsrechtsdepesche 01-2022

Ja, der Impfstatus kann auch durch Zeitablauf seine Gültigkeit verlieren. Passiert dies nach dem 16.03.2022, so hat der jeweilige Mitarbeiter innerhalb eines Monats nach Ablauf der Gültigkeit einen neuen Nachweis vorzulegen (§ 20a Abs. 4 IfSG). Unterbleibt dies, ist der Arbeitgeber zur Benachrichtigung des Gesundheitsamtes verpflichtet. Das Gesundheitsamt kann dann im worst case Betretungs- oder Beschäftigungsverbote für den jeweiligen Mitarbeiter aussprechen.

Der Autor ist Mitglied des VDAA Verband deutscher Arbeitsrechtsanwälte e. V.

Für Rückfragen steht Ihnen der Autor gerne zur Verfügung.

Volker Görzel

Rechtsanwalt, Fachanwalt für Arbeitsrecht

HMS. Barthelmeß Görzel Rechtsanwälte

Hohenstauenring 57 a

50674 Köln

Telefon: 0221/ 29 21 92 0

Telefax: 0221/ 29 21 92 25

goerzel@hms-bg.de

www.hms-bg.de