

## Einrichtungsbezogene Impfpflicht

Mit der Einfügung des neuen § 20a in das Infektionsschutzgesetz (IfSG) ist eine Impfpflicht für Beschäftigte in medizinischen oder pflegerischen Einrichtungen und Unternehmen eingeführt worden.

Weil das Gesetz lediglich darauf abstellt, ob in der betroffenen Einrichtung und Unternehmen Tätigkeiten ausgeübt werden, kommt es auf die Art der Beschäftigung (Arbeitsvertrag, Leiharbeitsverhältnis, Praktikum, Beamtenverhältnis, Ehrenamt) nicht an. Auch die jeweilige Funktion ist ohne Bedeutung. Die einrichtungsbezogene Impfpflicht gilt z. B. sowohl für das medizinische bzw. Pflege- und Betreuungspersonal, als auch für andere dort tätige Personen wie z.B. Hausmeister und Transport-, Küchen-, oder Reinigungspersonal.

Die einrichtungsbezogene Impfpflicht gilt auch für externe Personen, die regelmäßig und nicht nur gelegentlich vorübergehend in diesen Einrichtungen und Unternehmen tätig sind, wie z. B. im Rahmen der Heimaufsicht, der rechtlichen Betreuung oder als regelmäßig dort tätige Handwerker.

Von der Impfpflicht befreit sind nur Personen, die aufgrund einer medizinischen Kontraindikation nicht gegen das Coronavirus SARS-CoV-2 geimpft werden können.

### **§ 20 a Abs. 1 Infektionsschutzgesetz (IfSG):**

*Folgende Personen müssen ab dem 15. März 2022 entweder geimpfte oder genesene Personen im Sinne des § 2 Nummer 2 oder Nummer 4 der COVID-19-Schutzmaßnahmen-Ausnahmenverordnung in der jeweils geltenden Fassung sein:*

1. *Personen, die in folgenden Einrichtungen oder Unternehmen tätig sind:*
  - a) *Krankenhäuser,*
  - b) *Einrichtungen für ambulantes Operieren,*
  - c) *Vorsorge- oder Rehabilitationseinrichtungen,*
  - d) *Dialyseeinrichtungen,*
  - e) *Tageskliniken,*
  - f) *Entbindungseinrichtungen,*
  - g) *Behandlungs- oder Versorgungseinrichtungen, die mit einer der in den Buchstaben a bis f genannten Einrichtungen vergleichbar sind,*
  - h) *Arztpraxen, Zahnarztpraxen,*
  - i) *Praxen sonstiger humanmedizinischer Heilberufe,*
  - j) *Einrichtungen des öffentlichen Gesundheitsdienstes, in denen medizinische Untersuchungen, Präventionsmaßnahmen oder ambulante Behandlungen durchgeführt werden,*
  - k) *Rettungsdienste,*
  - l) *sozialpädiatrische Zentren nach § 119 des Fünften Buches Sozialgesetzbuch,*
  - m) *medizinische Behandlungszentren für Erwachsene mit geistiger Behinderung oder schweren Mehrfachbehinderungen nach § 119c des Fünften Buches Sozialgesetzbuch,*
  - n) *Einrichtungen der beruflichen Rehabilitation nach § 51 des Neunten Buches Sozialgesetzbuch und Dienste der beruflichen Rehabilitation,*
  - o) *Begutachtungs- und Prüfdienste, die auf Grund der Vorschriften des Fünften Buches Sozialgesetzbuch oder des Elften Buches Sozialgesetzbuch tätig werden,*
2. *Personen, die in voll- oder teilstationären Einrichtungen zur Betreuung und Unterbringung älterer, behinderter oder pflegebedürftiger Menschen oder in vergleichbaren Einrichtungen tätig sind,*
3. *Personen, die in ambulanten Pflegediensten und weiteren Unternehmen, die den in Nummer 2 genannten Einrichtungen vergleichbare Dienstleistungen im ambulanten Bereich anbieten, tätig sind; zu diesen Unternehmen gehören insbesondere:*
  - a) *ambulante Pflegeeinrichtungen gemäß § 72 des Elften Buches Sozialgesetzbuch sowie Einzelpersonen gemäß § 77 des Elften Buches Sozialgesetzbuch,*
  - b) *ambulante Pflegedienste, die ambulante Intensivpflege in Einrichtungen, Wohngruppen oder sonstigen gemeinschaftlichen Wohnformen erbringen,*

- c) Unternehmen, die Assistenzleistungen nach § 78 des Neunten Buches Sozialgesetzbuch erbringen,
- d) Unternehmen, die Leistungen der interdisziplinären Früherkennung und Frühförderung nach § 42 Absatz 2 Nummer 2 des Neunten Buches Sozialgesetzbuch und § 46 des Neunten Buches Sozialgesetzbuch in Verbindung mit der Frühförderungsverordnung oder heilpädagogische Leistungen nach § 79 des Neunten Buches Sozialgesetzbuch erbringen,
- e) Beförderungsdienste, die für Einrichtungen nach Nummer 2 dort behandelte, betreute, gepflegte oder untergebrachte Personen befördern oder die Leistungen nach § 83 Absatz 1 Nummer 1 des Neunten Buches Sozialgesetzbuch erbringen, und
- f) Leistungsberechtigte, die im Rahmen eines Persönlichen Budgets nach § 29 des Neunten Buches Sozialgesetzbuch Personen für die Erbringung entsprechender Dienstleistungen beschäftigen.

Satz 1 gilt nicht für Personen, die auf Grund einer medizinischen Kontraindikation nicht gegen das Coronavirus SARS-CoV-2 geimpft werden können.

Beschäftigte in den genannten Einrichtungen müssen ihrem Arbeitgeber ab 15. März 2022 einen Corona-Impf- bzw. -Genesenennachweis vorlegen - oder ein ärztliches Attest, dass sie nicht geimpft werden können. Neue Arbeitsverhältnisse in den genannten Einrichtungen sind ab 16. März 2022 nur bei Vorlage eines entsprechenden Nachweises möglich.

In der Gesetzesbegründung wird auf die besondere Verantwortung verwiesen, die dem Personal in Gesundheitsberufen und Pflegeberufen aufgrund seines intensiven und engen Kontakts zu Personengruppen mit einem hohen Infektionsrisiko für einen schweren oder tödlichen Krankheitsverlauf zukommt. Ein verlässlicher Schutz vor dem Coronavirus durch eine sehr hohe Impfquote beim Personal in diesen Berufen sei wichtig.

Wenn der Nachweis über die Impfung, Genesung oder das ärztliche Attest nicht bis zum Ablauf des 15. März 2022 vorgelegt wird oder Zweifel an der Echtheit oder inhaltlichen Richtigkeit des vorgelegten Nachweises bestehen, hat die Leitung der jeweiligen Einrichtung unverzüglich das Gesundheitsamt darüber zu benachrichtigen und diesem die entsprechenden personenbezogenen Daten zu übermitteln.

Das Gesundheitsamt (evtl. kann das Land auch einer anderen Behörde diese Aufgabe übertragen) hat dann die oder den jeweilige/n Beschäftigte/n mit Fristsetzung aufzufordern, den entsprechenden Nachweis dem Gesundheitsamt vorzulegen. Geschieht dies nicht, kann das Gesundheitsamt ein Beschäftigungsverbot aussprechen.

In § 20 a Abs. 5 IfSG ist zwar ausdrücklich eine „Kann-Regelung“ vorgesehen. Dies bedeutet aber nicht, dass das Gesundheitsamt völlig frei in seinem Ermessen ist, ob es bei Nichtvorlage der gesetzlich geforderten Nachweise ein Beschäftigungsverbot ausspricht oder davon absieht. Sofern es bis März keine anderen Vorgaben geben wird, ist aus heutiger Sicht davon auszugehen, dass vor dem Hintergrund der gesetzgeberischen Grundentscheidung das Gesundheitsamt wohl nur in besonderen Ausnahmefällen bei fehlenden Nachweisen von der Anordnung des Beschäftigungsverbot absehen kann.

Das Beschäftigungsverbot wird voraussichtlich für die Dauer der gesetzlichen Verpflichtung, also aus heutiger Sicht bis zum 31. Dezember 2022, gelten oder bis zum Nachholen der gesetzlichen Verpflichtung durch den/die Beschäftigten.

Wenn das Gesundheitsamt ein Beschäftigungsverbot anordnet, würde dies nicht automatisch zu einer Beendigung des Arbeitsverhältnisses an sich, z. B. in Form einer Kündigung, führen. Laut Gesetzesbegründung ergibt sich nur die Konsequenz, dass im Gegenzug dafür, dass die Arbeitsleistung nicht erbracht wird, „für diesen Personenkreis die Lohnzahlungspflicht des Arbeitgebers“ entfällt.

Wenn ein Nachweis nach dem 15. März 2022 durch Zeitablauf seine Gültigkeit verliert und die oder der Beschäftigte innerhalb eines Monats keinen neuen Nachweis erbringt, gelten die gleichen Rechtsfolgen. Das kann insbesondere der Fall sein, wenn ein Genesenennachweis nach sechs Monaten seine Wirksamkeit verliert.

Weitere Informationen:

<https://www.zusammengegegen corona.de/impfen/gesundheits-und-pflegeberufe-impfen/einrichtungsbezogene-impfpflicht/>