



Dienstgeberseite
der Arbeitsrechtlichen Kommission
des Deutschen Caritasverbandes e.V.



INFO – Fokus Arbeitsrecht

vom 18. März 2022

Erstellt von:

**Geschäftsstelle der Dienstgeberseite
der Arbeitsrechtlichen Kommission**

Dreisamstraße 15, 79098 Freiburg

Telefon: (0761) 200-792

Telefax: (0761) 200-790

E-Mail: info@caritas-dienstgeber.de

Fragen und Antworten zur einrichtungsbezogenen Impfpflicht (Aktualisierte Fassung vom 18.03.2022)

Einführung

Mit dem Gesetz zur Stärkung der Impfprävention (ImpfPrG) vom 10.12.2021 wurde eine Impfpflicht gegen die Erkrankung COVID-19 für Personal in den Gesundheitsberufen und für Menschen, die beruflich Pflegebedürftige und Menschen mit Behinderungen betreuen, eingeführt. Danach müssen in bestimmten Einrichtungen und Unternehmen tätige Mitarbeiter künftig geimpft oder genesen sein oder ein ärztliches Zeugnis über das Bestehen einer Kontraindikation gegen eine COVID-19-Impfung besitzen ([Bundestagsdrucksache 20/2050](#)).

Im Folgenden werden Antworten zu häufig gestellten arbeitsrechtlichen Fragen im Zusammenhang mit der einrichtungsbezogenen Impfpflicht gegeben. Die Frage- und Antwortkatalog ist nicht abschließend, sondern wird fortlaufend aktualisiert.

Hinweis: Aktualisierte bzw. neue Textpassagen enden mit dem Aktualisierungsdatum 18.03.2022.

Fragen und Antworten

Was genau ist unter einer „einrichtungsbezogenen“ Impfpflicht zu verstehen? Für welche Einrichtungen gilt die Corona-Impfpflicht?

Die Impfpflicht betrifft sämtliche Personen, die in den Einrichtungen und Unternehmen tätig sind, die im neu eingeführten § 20a IfSG gelistet sind. Da sind unter Abs. 1 Buchstaben a) bis n) die Einrichtungen und Unternehmen bezeichnet, in denen nur Personen tätig sein dürfen, die geimpft oder genesen sind.

Die Impfpflicht gilt in allen Einrichtungen des Gesundheitswesens. Anders als bei der Masernimpfung sind auch Pflegeheime, Altenheime und ambulanten Pflegedienste (auch wenn sie keine Intensivpflege anbieten) betroffen.

- Zu den besonders schutzbedürftigen Settings zählen zunächst die Einrichtungen nach § 23 Abs. 3 Satz 1 Nr. 1 bis 10 IfSG.

- Außerdem erfasst werden sozialpädiatrische Zentren nach § 119 SGB V und medizinische Behandlungszentren für Erwachsene mit geistiger Behinderung oder schweren Mehrfachbehinderungen nach § 119c SGB V.
- Im Hinblick auf medizinische Rehabilitationseinrichtungen, Einrichtungen nach § 51 SGB IX und Dienste der beruflichen Rehabilitation gilt, dass es bei den Rehabilitationseinrichtungen unerheblich ist, in welchem Umfang die Leistungen erbracht werden (stationär, ambulant). Die dort tätigen Personen fallen unter die Nachweispflicht. Zu den medizinischen Rehabilitationseinrichtungen zählen auch Einrichtungen der beruflich-medizinischen Rehabilitation (Phase I und II) sowie Rehabilitationseinrichtungen für psychisch kranke bzw. behinderte Menschen (RPK). Bei den RPK kann die Nachweispflicht der dort Tätigen nur auf die gesamte Einrichtung bezogen betrachtet werden, das heißt unabhängig davon, dass neben den Leistungen zur medizinischen Rehabilitation auch Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben erbracht werden.
- Personen, die in Einrichtungen der beruflichen Rehabilitation nach § 51 SGB IX tätig sind, fallen unter die Nachweispflicht. Die freien Bildungsträger zählen nicht zu den Einrichtungen bzw. zu den vergleichbaren Einrichtungen im Sinne von § 51 SGB IX, weil sie sich regelmäßig in ihrer Struktur davon unterscheiden. Sie halten häufig keine umfassenden rehabilitativen Fachdienste bereit und richten ihre Angebote nicht ausschließlich an Rehabilitanden bzw. Menschen mit Behinderungen. Bei den freien Bildungsträgern handelt es sich insbesondere um Akademien, Bildungszentren, Fachhochschulen, Fach- und Technikerschulen.
- Dienste der beruflichen Rehabilitation sind insbesondere die Integrationsfachdienste, Dienstleister im Rahmen der unterstützten Beschäftigung, des Budgets für Arbeit und des Budgets für Ausbildung sowie Unternehmen, die Arbeitsassistenzeleistungen erbringen.
- Aus dem Bereich der Eingliederungshilfe zählen dazu besondere Wohnformen für Menschen mit Behinderungen und Werkstätten für behinderte Menschen im Sinn des § 219 SGB IX, andere Leistungsanbieter nach § 60 SGB IX sowie andere vergleichbare tagesstrukturierende Angebote (z.B. Tagesförderstätten).
- Bei den Werkstätten für behinderte Menschen wird auf die Einrichtung insgesamt abgestellt – somit nicht zwischen Eingangsverfahren bzw. Berufsbildungsbereich einerseits und dem Arbeitsbereich andererseits unterschieden.
- Auch vollstationäre Einrichtungen (z.B. betreute Wohngruppen für Kinder und Jugendliche mit Behinderungen) und teilstationäre Einrichtungen (z.B. Heilpädagogische Tagesstätten, heilpädagogische Kindertagesstätten) für Kinder und Jugendliche mit Behinderungen zählen hierzu. Dies gilt auch für voll- und teilstationäre Einrichtungen für Kinder und Jugendliche mit seelischen Behinderungen.
- Zu den ambulanten Pflegediensten und Einrichtungen, welche den voll- und teilstationären Einrichtungen zur Betreuung und Unterbringung älterer, behinderter oder pflegebedürftiger Menschen vergleichbare Dienstleistungen anbieten, zählen insbesondere folgende Einrichtungen (§ 20a Absatz 1 Satz 1 Nummer 3 Buchst. a bis f IfSG):
 - ambulante Pflegeeinrichtungen gemäß § 72 SGB XI sowie Einzelpersonen gemäß § 77 DGB XI,
 - ambulante Pflegedienste, die ambulante Intensivpflege in Einrichtungen, Wohngruppen oder sonstigen gemeinschaftlichen Wohnformen erbringen,
 - Unternehmen, die Assistenzleistungen nach § 78 SGBIX erbringen,

- Unternehmen, die Leistungen der interdisziplinären Früherkennung und Frühförderung nach § 42 Abs. 2 Nr. 2 SGB IX und § 46 SGB IX in Verbindung mit der Frühförderungsverordnung oder heilpädagogische Leistungen nach § 79 SGB IX erbringen,
- Beförderungsdienste, die für Einrichtungen nach § 20a Abs. 1 Satz 1 Nummer 2 IfSG dort behandelte, betreute, gepflegte oder untergebrachte Personen befördern oder die Leistungen nach § 83 Abs. 1 Nr. 1 SGB IX erbringen, und
- Leistungsberechtigte (Budgetnehmer), die im Rahmen eines Persönlichen Budgets nach § 29 SGB IX Personen für die Erbringung entsprechender Dienstleistungen beschäftigen.

Die im Gesetz vorgenommene Aufzählung ist nicht abschließend. So gilt etwa im Bereich der Pflegeversicherung, dass auch die ambulanten Betreuungsdienste gemäß § 71 Abs. 1a SGB XI wie auch die ambulanten Pflegedienste (§ 71 Abs. 1 SGB XI) zu den zugelassenen Leistungserbringern zählen und insoweit erfasst sind.

Familienentlastende Dienste in der Behindertenhilfe (FED), die etwa auch als Familienunterstützende Dienste (FUD) bekannt sind, sind dann erfasst, wenn sie, ggf. neben weiteren Leistungen, auch Leistungen zur Betreuung der Menschen mit Behinderungen anbieten, die u.a. mit Assistenzleistungen nach § 78 SGB IX vergleichbar sind.

Ebenso erfasst sind Personen, die in ambulant betreuten Wohngruppen zur Behandlung, Betreuung oder Pflege älterer oder pflegebedürftiger Menschen tätig sind.

Zu den Unternehmen, die im Sinn des § 20a Abs. 1 Satz 1 Nr. 3 IfSG vergleichbare Dienstleistungen anbieten, zählen auch Unternehmen, die Leistungen zur Teilhabe an Bildung nach § 112 SGB IX erbringen. Demnach unterliegen auch Schulbegleiter der Nachweispflicht.

Nicht erfasst hingegen sind:

- integrative Kindertagesstätten, da dort von einem anderen Sachverhalt auszugehen ist
- Einrichtungen der Wohnungslosenhilfe

Auch nicht erfasst sind 24-Stunden-Betreuungskräfte, da sich die Impfpflicht auf die Tätigkeit in bestimmten Einrichtungen und Unternehmen bezieht und Privathaushalte (so weit kein Arbeitgebermodell nach § 20a Absatz 1 Satz 1 Nummer 3 Buchstabe f IfSG vorliegt), die individuelle Betreuungskräfte beschäftigen, nicht zu den in § 20a IfSG genannten Einrichtungen und Unternehmen gehören

Im Zweifelsfalle wird empfohlen vom örtlich zuständigen Gesundheitsamt die Impfpflicht feststellen zu lassen.

Besteht für alle Mitarbeiter des Gebäudes Impfpflicht, wenn Einrichtungen und Unternehmen mit nur teilweise unter § 20a IfSG fallenden Angeboten oder Arbeitsplätzen – z.B. die Sozialstation – sich im selben Gebäude wie einige Beratungsdienste befinden und Gänge, Treppenhäuser, Toiletten etc. gemeinsam genutzt werden?

Gemäß § 2 Nr. 15 IfSG wird „Einrichtung oder Unternehmen“ als eine juristische Person, eine Personengesellschaft oder eine natürliche Person, in deren unmittelbarem Verantwortungsbe- reich natürliche Personen behandelt, betreut, gepflegt oder untergebracht werden, definiert.

Wenn eine Einrichtung oder ein Unternehmen mehrere Angebote oder Arbeitsplätze versammelt, von denen manche ihrem Charakter nach unter die Vorschrift des § 20a IfSG fallen und manche nicht, ist darauf abzustellen, inwiefern diese verschiedenen Angebote so räumlich abgegrenzt sind, dass jeglicher für eine Übertragung des Coronavirus relevante Kontakt zwischen den dort jeweils tätigen Personen und den in der Einrichtung behandelten, betreuten, gepflegten, untergebrachten Personen sicher ausgeschlossen werden kann.

Nur wenn das sicher der Fall ist, kann in Abstimmung mit dem zuständigen Gesundheitsamt von einer Nachweiserbringung in Bezug auf die so betroffenen Angebote oder Arbeitsplätze abgesehen werden.

Auch bei getrennten Räumlichkeiten mit gemeinsam genutzten Gemeinschaftseinrichtungen ist eher von einer Impfpflicht für alle Mitarbeitenden auszugehen. Eine Entscheidung, keinen Impfnachweis für die betroffenen Mitarbeitenden zu verlangen, wird nur nach Rücksprache mit dem örtlich zuständigen Gesundheitsamt empfohlen. Im Zweifel ist der Infektionsschutz bei gemeinsam genutzten Räumlichkeiten höher zu werten als die Rechte des einzelnen Mitarbeitenden.

Unabhängig von der Impfpflicht wird eine infektionsschutzkonforme Regelung für die Gemeinschaftseinrichtungen empfohlen.

Müssen Mitarbeitende, die lange krank oder in Elternzeit sind, sich auch bis zum 15.3.2022 impfen lassen?

Der Gesetzgeber hat in § 20 a IfSG wie folgt formuliert:

„Folgende Personen müssen ab dem 15. März 2022 entweder geimpfte oder genesene Personensein:

Personen, die in folgenden Einrichtungen oder Unternehmen tätig sind:.....“

Weil das Gesetz lediglich darauf abstellt, ob in den betroffenen Einrichtungen und Unternehmen Tätigkeiten ausgeübt werden, kommt es also entscheidend auf das „Tätigsein“ in der Einrichtung an.

Man wird hier darauf abstellen müssen, dass die „tätigen“ Personen in die Umsetzung von Versorgung und Aufsicht in irgendeiner Weise einbezogen sind und Kontakt zu vulnerablen Personen haben. Wer aber nicht in der Einrichtung ist, weil er bereits lange krank oder in Elternzeit ist, wird nicht in der Einrichtung tätig. Unstreitig besteht ein Beschäftigungsverhältnis. Darauf kommt es jedoch nicht an. Es liegt hier tatbestandlich kein „Tätigsein“ vor.

Wenn sich Tatbestände jedoch ändern - z. B. durch eine Genesung und eine damit verbundene Rückkehr an den Arbeitsplatz – müssen diese Änderungen im Status von Mitarbeitenden, genauso wie eine Änderung im Impfstatus durch den Arbeitgeber an das Gesundheitsamt gemeldet bzw. aktualisiert werden.

Welche „Weite“ hat ein Betretungsverbot? Gilt es bundesweit, in allen Einrichtungen, im Unternehmen?

Der Wortlaut der Regelung lautet: *„Das Gesundheitsamt kann einer Person, die trotz der 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 Abs. 1 Satz 1 genannten Einrichtung oder eines in Abs. 1 Satz 1 genannten Unternehmens dienenden Räume betritt oder in einer solchen Einrichtung oder einem solchen Unternehmen tätig wird.“*

Der Wortlaut legt nahe, dass das Gesundheitsamt bei Feststellung des fehlenden Nachweises nicht nur das Betreten einer bestimmten Einrichtung oder eines Unternehmens anordnen, sondern allgemein für solche in Abs. 1 Satz 1 der Regelung genannten Einrichtungen oder Unternehmen aussprechen kann.

Damit ist die örtliche und inhaltliche Reichweite des Betretungsverbot eine Entscheidung des örtlich zuständigen Gesundheitsamtes.

Für welche Berufsgruppen und Beschäftigten gilt die Impfpflicht?

Die Vorschrift erfasst nach ihrem Wortlaut Personen, die in den vorgenannten Einrichtungen und Unternehmen tätig sind. Das ist eine sehr weitgehende Formulierung, nach der es insbesondere nicht darauf ankommt, auf welcher rechtlichen Grundlage Personen in den Einrichtungen tätig

sind. Demnach sind von der Regelung Mitarbeiter, Honorarkräfte, Leiharbeitnehmer, Auszubildende usw. erfasst.

Darüber hinaus wird auch nicht unterschieden, welche Tätigkeit die angesprochenen Personen (inhaltlich) ausüben, so dass sämtliche Einrichtungsbereiche darunterfallen, die Geschäftsführung ebenso wie die Küche und das medizinische beziehungsweise Pflege- und Betreuungspersonal.

Für das "Tätigwerden" in den betroffenen Einrichtungen oder Unternehmen dürfte es allerdings erforderlich sein, dass die Personen nicht nur zeitlich ganz vorübergehend in der Einrichtung oder Unternehmen tätig sind.

Dies bedeutet, dass insbesondere folgende Personen der Nachweispflicht unterfallen

- (externe) Handwerker, insbesondere Gesundheitshandwerker wie Orthopädietechnik und medizinische Fußpflege, aber auch Personen, die Reparaturen im Gebäude durchführen. Voraussetzung ist allerdings, dass die Handwerker, regelmäßig in der Einrichtung tätig sind. Handwerker, die nicht regelmäßig in der Einrichtung tätig sind, sind von der Impfpflicht ausgenommen sind.
- Mitarbeitende in der Verwaltung oder in technischen oder IT-Diensten, in der Leitung/Geschäftsführung, sofern keine klare räumliche Abgrenzung zu den in der Einrichtung bzw. dem Unternehmen behandelten, untergebrachten oder gepflegten Personen vorhanden ist
- Friseure, die in die betroffenen Einrichtungen zum Haar schneiden kommen

Nicht unter die Nachweispflicht fallen zum Beispiel 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 (zum Beispiel Bauarbeiter, Industriekletterer).

Die Vorschriften für das Bestandspersonal eines Unternehmens oder einer Einrichtung gelten auch für externe Dienstleister, die bereits vor dem 16.03.2022 für diese Einrichtung oder dieses Unternehmen regelmäßig tätig waren. Umgekehrt gelten die für Neueinstellungen geltenden Grundsätze auch für Dienstleister, die eine regelmäßige Tätigkeit in einer betroffenen Einrichtung oder in einem betroffenen Unternehmen neu aufnehmen

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 der Nachweispflicht.

Ist es für die Einrichtung ausreichend, wenn externe Beschäftigte (Handwerker, Schüler, Praktikanten, etc.) den Nachweis über ihren Arbeitgeber erbringen, der bestätigt, dass die eingesetzten Mitarbeiter (oder Schulen für Schüler in der Krankenpflege) die notwendigen Nachweise ihnen gegenüber erbracht haben? (18.03.2022)

Die Vorschrift des § 20a IfSG verpflichtet die Leitung von Einrichtungen und Unternehmen, sich sämtliche Nachweise vorlegen zu lassen und die Nichtvorlage eines Nachweises bzw. Zweifel an der Echtheit oder Richtigkeit den Gesundheitsbehörden zu melden. Ein Verstoß gegen diese Verpflichtungen stellt grundsätzlich eine Ordnungswidrigkeit dar und kann (insbesondere bei einer nicht ausreichenden Organisation des Prozesses) zu dem Vorwurf der fahrlässigen Körperverletzung führen.

Das heißt nicht, dass die Befugnis zur Kontrolle nicht delegiert werden könnte. Im Gegenteil kann die Unternehmensleitung andere Mitarbeiter des Unternehmens einbinden und sie in die Vorlage

der Nachweise einbinden. Diese Kontrollpflicht kann grundsätzlich auch an externe Unternehmen delegiert werden. In diesem Fall findet jedoch in dem externen Unternehmen eine Auftragsverarbeitung statt, die einer entsprechenden datenschutzrechtlich konformen Auftragsverarbeitungsvertrag bedarf.

Im Rahmen dieses Vertrages müssen die datenschutzrechtlichen Mindestanforderungen erfüllt, d.h. insbesondere der Zweck der Datenerhebung, die Kategorien und Inhalte der zu erhebenden Daten und das Procedere geregelt werden. Vor diesem Hintergrund genügt es nicht, wenn sich die Unternehmensleitung bestätigen lässt, dass das externe Unternehmen alle Nachweise vorgelegt bekommen hat. Genauso wenig genügt die Meldung „geprüft“, weil die Unternehmensleitung mehr Daten benötigt, um ggf. eine Meldung an das Gesundheitsamt zu erstatten.

Was passiert, wenn die Behörde ein Beschäftigungsverbot ausspricht und der Mitarbeiter anschließend eine AU-Bescheinigung bringt?

Der Mitarbeitende mit einem vom Gesundheitsamt ausgesprochenen Beschäftigungsverbot kann seine Arbeitsleistung nicht erbringen, da er in der Einrichtung nicht tätig werden darf. Deshalb löst eine nach dem Wirksamwerden der Anordnung des Gesundheitsamtes festgestellte Arbeitsunfähigkeit keine Lohnfortzahlung aus.

Wie geht man mit einem Mitarbeitenden um, der sich nach dem 16.03.2022 infiziert und dann mit Genesenennachweis wiederkommt?

Hier ist der Wortlaut der Anordnung des Gesundheitsamtes entscheidend.

Hat das Gesundheitsamt angeordnet, dass das Betretungsverbot endet, wenn der Mitarbeitende vollständig geimpft wurde oder einen Genesenenstatus erreicht hat, kann der Mitarbeiter ab diesem Zeitpunkt wieder in der Einrichtung tätig werden. Hat das Gesundheitsamt hierzu keine Regelung getroffen, ist der Mitarbeitende an das örtlich zuständige Gesundheitsamt zu verweisen, dass eine Entscheidung bezüglich des Betretungsverbotes zu treffen hat.

Können die Gesundheitsämter auch ohne Benachrichtigung kontrollieren?

Ja. Auch wenn die Gesundheitsämter keine Benachrichtigung durch Leitungen von Einrichtungen oder Unternehmen erhalten haben, sind alle nachweisverpflichteten Personen verpflichtet, den erforderlichen Nachweis vorzulegen, wenn sie dazu aufgefordert werden (nach Ablauf des 15.03.2022). Diejenigen Personen, die aufgrund des fehlenden Nachweises nicht in einer betroffenen Einrichtung oder einem betroffenen Unternehmen beschäftigt worden bzw. tätig geworden sind, sind nicht mehr nachweisverpflichtet.

Wie kann/soll/muss man als Dienstgeber arbeitsrechtlich mit den Mitarbeitenden ab dem 16.03.2022 umgehen, die bereits beschäftigt sind (also unter § 20a Abs. 2 IfSG fallen), wenn sie keinen entsprechenden Nachweis vorlegen und auch keine medizinische Kontraindikation vorliegt? Darf man Mitarbeitende, die keinen Impfnachweis oder kein Attest vorweisen können, nach dem 15.03.2022 nicht mehr beschäftigen? Ist dies gleichbedeutend damit, dass der Mitarbeitende gekündigt werden muss? Was ist im Zeitraum der Meldung an das Gesundheitsamt bis zum Bescheid durch das Gesundheitsamt zu beachten? Darf der Mitarbeiter weiter beschäftigt werden?

Grundsätzlich ist zu unterscheiden zwischen Personen, die ab dem 16.03.2022 eine Tätigkeit in einer betroffenen Einrichtung bzw. einem betroffenen Unternehmen aufnehmen wollen (§20a Abs. 1 IfSG) und bereits vor diesem Zeitpunkt tätigen Personen. Erstere haben vor Beginn ihrer Tätigkeit einen Impf- oder Genesenennachweis vorzulegen oder eine medizinische Kontraindikation nachzuweisen, § 20a Abs. 3 Satz 1 IfSG. Eine Person, die keinen Nachweis vorlegt, darf in den

betroffenen Einrichtungen bzw. Unternehmen gar nicht beschäftigt oder tätig werden, § 20a Abs. 3 Satz 3 und 4 IfSG.

Personen, die in den betroffenen Einrichtungen bzw. Unternehmen bereits tätig sind, § 20a Abs. 2, 4 und 5 IfSG, haben bis zum Ablauf des 15.03.2022 einen Impf- oder Genesenennachweis vorzulegen oder aber eine medizinische Kontraindikation nachzuweisen, § 20a Abs. 2 IfSG.

Wird der Nachweis nicht rechtzeitig vorgelegt, hat die jeweilige Leitung unverzüglich das zuständige Gesundheitsamt darüber zu benachrichtigen und die entsprechenden personenbezogenen Daten zu übermitteln. Gleiches gilt nach § 20a Abs. 4 IfSG für den Fall, dass der Impf- oder Genesenennachweis nach dem 15.03. 2022 seine Gültigkeit verliert und im weiteren Verlauf kein neuer – gültiger – Nachweis vorgelegt wird.

Der Nachweis ist dann innerhalb einer angemessenen Frist auf Anforderung gegenüber dem Gesundheitsamt zu erbringen. Sollte dem nicht Folge geleistet werden, kann das Gesundheitsamt ein Betretungs- oder Tätigkeitsverbot anordnen, § 20a Abs. 5 Satz 3 IfSG.

Bis dahin darf der Dienstgeber den Mitarbeitenden unter den Voraussetzungen des § 28b IfSG weiter beschäftigen. Die Formulierung des § 20a Abs. 3 Satz 3 und 4 IfSG, wonach Personen mit fehlendem Nachweis nicht tätig werden dürfen, ist auf sog. "Altbeschäftigte" nicht übertragbar. Dies geht auch aus dem Frage- und Antworten-Katalog des Bundesministeriums für Gesundheit (BMG) zur Impfprävention in Bezug auf einrichtungsbezogene Tätigkeiten (Fragen 17, 24) hervor.

Dementsprechend ist eine (Weiter-)Beschäftigung einer solchen Person über den 15.03.2022 hinaus auch keine Ordnungswidrigkeit – wohl aber, wenn eine solche Person entgegen einem nachfolgend ausgesprochenen behördlichen Verbot (weiter-)beschäftigt würde.

Bis zu einem solchen Verbot sind Einrichtungen daher zunächst einmal nicht gezwungen, Personen, die ihnen zum Stichtag (noch) keinen Nachweis vorgelegt haben, unverzüglich freizustellen, solange kein behördliches Betretens- oder Beschäftigungsverbot ausgesprochen wurde. Auch das BMG vertritt diese Auffassung: Es gibt nach dem Gesetz keinen Automatismus, dass ab dem 16.03.2022 ein Beschäftigungsverbot herrscht. Es sollte hier aber unbedingt das Gespräch mit dem zuständigen Gesundheitsamt gesucht werden, um die konkrete Handhabung vor Ort zu klären. Vertritt das zuständige Gesundheitsamt die Auffassung eines automatischen Beschäftigungsverbot ab dem 16.03.2022, sollte auf die gegenteilige Auffassung des BMG hingewiesen werden. Die Abstimmung mit dem zuständigen Gesundheitsamt sollte zeitnah erfolgen – v.a. auch im Hinblick auf die nun bereits laufende Dienstplanerstellung für u.a. März 2022.

Im Hinblick auf den Vergütungsanspruch des Mitarbeitenden im Falle eines behördlichen Betretungs- oder Tätigkeitsverbots, vertritt das BMG zu Recht, dass dieser entfällt. Der Mitarbeitende kann seine Arbeitsleistung nicht mehr anbieten und verliert so den Vergütungsanspruch. Wenn eine Freistellung von Mitarbeitenden erfolgt, können zur Abmilderung der finanziellen Folgen Urlaubstage gewährt und Über- und Mehrarbeitsstunden abgebaut werden, bevor tatsächlich freigestellt wird. Weigert sich der Arbeitnehmer dauerhaft, den nötigen Nachweis nach § 20a IfSG zu erbringen, können weitere arbeitsrechtliche Schritte (Kündigung) erwogen werden.

Für die Kündigung wegen Impfverweigerung galt bisher: Da es keine gesetzliche Impfpflicht gab, durfte der Dienstgeber wegen einer fehlender Corona-Schutzimpfung grundsätzlich auch nicht kündigen. Impfstatus oder Impfverweigerung stellten mithin grundsätzlich keine Kündigungsgründe dar. Dies hat sich mit der Einführung der einrichtungsbezogenen Impfpflicht geändert. Zukünftig dürfte die personenbedingte Kündigung möglich sein, weil der Mitarbeitende aus Gründen seines Zustandes des Nichtgeimpftseins nicht in der Lage ist, die arbeitsvertraglich geschuldete Leistung zu erbringen; ähnlich einem Kraftfahrer, der ohne Führerschein nicht eingesetzt werden kann.

Im Unterschied zu einer verhaltensbedingten Kündigung kommt es bei einer personenbedingten Kündigung nicht darauf an, dass der Arbeitnehmer seine Pflichten verletzt hat (bzw. künftig verletzen wird). Personenbedingte Kündigungsgründe sind verschuldensunabhängig, eine Abmahnung braucht es nicht. Kündigungen vor dem 15.03.2022 sind nicht möglich.

Zu prüfen ist bei der personenbedingten Kündigung allerdings, ob auch für die Zukunft feststeht, dass der Mitarbeitende nicht mehr seinen Dienstvertrag erfüllen kann. Dies dürfte in Anbetracht

der Befristung der Regelung schwierig sein. In Art. 23 Abs. 4 wird geregelt, dass Art. 2 dieses Gesetzes zum 01.01.2023 in Kraft tritt. Dies hat zur Folge, dass der neu eingefügte § 20a (und auch § 20b) IfSG mit Ablauf des 31.12.2022 aufgehoben werden. Denn Ziel der Regelung des § 20a IfSG ist es, die Impfquote in den betroffenen Einrichtungen und Unternehmen kurzfristig zu erhöhen. Die Vorlagepflicht für Immunisierungsnachweise der Beschäftigten gegenüber den Einrichtungen beziehungsweise dem Gesundheitsamt ist daher auf den 31.12.2022 befristet. Ab diesem Zeitpunkt entfällt der Grund für die personenbedingte Kündigung.

Gegebenenfalls stellt die Impfverweigerung auch einen Verstoß gegen arbeitsvertragliche Pflichten dar, die nach Abmahnung auch eine Kündigung rechtfertigen würden. Aber auch hier ist Vorsicht geboten. Das Risiko, in einem Arbeitsgerichtsprozess zu unterliegen, ist groß. Es müssen weitere Tatsachen – wie beispielsweise die deutliche Mitteilung der dauerhaften Weigerung, sich impfen zu lassen – hinzutreten.

Muss der Arbeitgeber bei ungeimpften Menschen, die ihre Pflegeausbildung bereits vor dem 16.03.begonnen haben, erneut eine Meldung über den Impfstatus einreichen, wenn sich der Ort bzw. Träger der Praxisausbildung im Rahmen der Ausbildung ändert? (18.03.2022)

§ 20a IfSG knüpft an die Tätigkeit in der Einrichtung an. In dem beschriebenen Fall werden die Azubis erstmals in der Einrichtung tätig, auch wenn der Ausbildungsvertrag bereits schon längere Zeit besteht und dies im Ausbildungsrahmenplan so vorgesehen ist. Wechselt also ein nicht geimpfter Auszubildender ab dem 16.03.22 zu einem anderen Rechtsträger, muss er wie ein neuer Mitarbeiter betrachtet werden. Damit wird eventuell das Ausbildungsziel verfehlt und auch der Abschluss der Ausbildung gefährdet, die gesetzliche Regelung spricht jedoch von Tätigkeit in einer Einrichtung. Auf jeden Fall sollte der Fall immer gegenüber dem zuständigen Gesundheitsamt angesprochen werden, um das Vorgehen zu klären.

Dies ist wichtig, da bereits bekannt ist, dass die Praxis in NRW (laut Auskunft Ministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales des Landes Nordrhein-Westfalen)

Bei ungeimpften Menschen, die ihre Pflegeausbildung bereits begonnen haben, muss vom Arbeitgeber nur einmal eine Meldung über den Impfstatus eingereicht werden, unabhängig davon, ob der Ort bzw. Träger der Praxisausbildung ändert. Ein entsprechendes Betretungsverbot gilt für alle Praxisstellen, so dass Ministerium in NRW.

Müssen Mitarbeitende, die nun selbst kündigen, eine dreimonatige Sperrfrist für das Arbeitslosengeld in Kauf nehmen?

Immer wenn der Mitarbeitende, ohne einen wichtigen Grund zu haben, sein Arbeitsverhältnis eigenmächtig beendet, muss er mit einer zwölfwöchigen Sperrzeit rechnen, denn durch eine sogenannte Eigenkündigung wird willentlich und wissentlich die Versicherungsgemeinschaft belastet.

Dies ist jedoch eine Entscheidung der Agentur für Arbeit. Es sollte dem Mitarbeitenden empfohlen werden, sich an die für ihn zuständige Agentur für Arbeit zu wenden.

Ist § 20a Abs. 5 IfSchG so zu verstehen, dass der Dienstgeber den Mitarbeitenden gar nicht freistellen darf, sondern nur das Gesundheitsamt?

Die Freistellung entbindet den Mitarbeitenden von der Pflicht, seine Arbeitsleistung zu erbringen. Sie kann dauerhaft oder zeitweise, bezahlt oder unbezahlt erfolgen. Freistellung wird entweder vom Dienstgeber angeordnet (ausnahmsweise) oder einvernehmlich zwischen den Vertragspartnern vereinbart. Das Gesundheitsamt kann also nicht freistellen. Die (uneigentliche) Freistellung

kann eine mögliche arbeitsrechtliche Konsequenz aus dem vom Gesundheitsamt ausgesprochenen Betretungsverbot sein.

Im Falle der (uneigentlichen) Freistellung im Zusammenhang mit dem Tätigkeits- und Beschäftigungsverbot durch das Gesundheitsamt entfällt der Lohnzahlungsanspruch.

Kann die Beschäftigung einer Person, die den erforderlichen Impfnachweis nicht erbringt, in der Phase bis zur Entscheidung durch die Behörde, oder die Beschäftigung trotz eines ausgesprochenen Tätigkeits- und Betretungsverbotes durch die Einrichtung zu haftungsrechtlichen Konsequenzen führen? (18.03.2022)

„Eine etwaige Haftung der Einrichtung oder des Unternehmens für Schäden Dritter richtet sich nach allen Umständen des Einzelfalls und ist im Zweifel durch unabhängige Gerichte zu klären. Eine allgemeine Bewertung ist aus diesem Grund nicht möglich. Dies vorausgeschickt kann im Fall einer Infektion eine vertragliche Haftung nach § 280 Absatz 1 des Bürgerlichen Gesetzbuchs (BGB) und eine außervertragliche Haftung nach den §§ 823 ff. BGB in Betracht kommen. Denn in einer Infektion liegt grundsätzlich eine Verletzung der Gesundheit. Ist das Verhalten der Einrichtung oder des Unternehmens pflichtwidrig (§ 280 Absatz 1 BGB) bzw. verkehrspflichtwidrig (§ 823 Absatz 1 BGB) und hat die Einrichtung oder das Unternehmen diese Pflichtverletzung zu vertreten – was gesetzlich vermutet wird – (§ 280 Absatz 1 BGB) oder liegt bei ihnen oder ihren gesetzlichen Vertretern bzw. Repräsentanten (§§ 31, 89 BGB analog) Verschulden vor (§ 823 Absatz 1 BGB) und hat diese zu vertretende Pflicht- bzw. diese schuldhaftige Verkehrspflichtverletzung die Infektion verursacht, ist der daraus entstehende Schaden zu ersetzen (§§ 249 ff. BGB).

Ob die jeweilige Beschäftigung einer Person nach dem Ablauf des 15. März 2022 ohne Vorlage eines Nachweises nach § 20a Absatz 2 des Infektionsschutzgesetzes (IfSG) bzw. trotz eines behördlich ausgesprochenen Tätigkeits- und Betretungsverbotes für die Einrichtung oder das Unternehmen pflicht- bzw. verkehrspflichtwidrig und schuldhaft ist, kann ohne Kenntnis des Einzelfalls nicht beurteilt werden. Im Fall eines behördlich ausgesprochenen Tätigkeits- und Betretungsverbots bzw. im Fall eines gesetzlichen Tätigkeits- und Beschäftigungsverbots (§ 20a Absatz 3 Satz 4 und 5 IfSG) mag dies naheliegen. In jedem Fall ist zudem konkret nachzuweisen, dass die spezifische Infektion der oder des Geschädigten deshalb erfolgt ist, weil die Einrichtung oder das Unternehmen ihren Pflichten nicht nachgekommen ist. Soweit es sich um Schadensersatzansprüche auf Grundlage von Behandlungsverträgen (§§ 630a ff. BGB) handelt, können allerdings die besonderen Beweislastregelungen des § 630h BGB Anwendung finden, die für Patientinnen und Patienten günstige Regelungen enthalten. Bei sog. nosokomialen Infektionen kann auch eine sekundäre Darlegungslast des Behandelnden die Darlegung und den Nachweis der Kausalität erleichtern (siehe etwa BGH, Urt. v. 19.02.2019 – VI ZR 505/17, NJW-RR 2019, 467). Ob Gerichte weitere Beweiserleichterungen anwenden würden, kann nicht abgesehen werden.“

(so dass BMG in einer Auskunft vom 09.03.2022)

Wird der Arbeitgeber von einem durch das Gesundheitsamt verhängten Tätigkeits- bzw. Betretungsverbot erfahren?

Ein Betretungsverbot ist ein in erster Linie an die betroffene Person gerichteter Verwaltungsakt. Gem. § 13 Abs. 2 Satz 1 VwVfG können jedoch die Arbeitgeber durch das Gesundheitsamt als Verfahrensbeteiligte zum Verfahren hinzugezogen werden. In diesem Fall werden sie auch über den Ausgang des Verfahrens informiert.

Entstehen während der Wirksamkeit des behördlich ausgesprochenen Betretungsverbots Urlaubsansprüche?

Das Gesundheitsamt kann gegenüber den betroffenen Personen ein Verbot aussprechen, das Unternehmen bzw. die Einrichtung zu betreten, oder in einer betroffenen Einrichtung bzw. in einem betroffenen Unternehmen tätig zu sein.

Die Hauptpflicht des Arbeitnehmers ist es, die versprochene Arbeit zu leisten (§ 611 BGB). Erscheint er nicht am Arbeitsplatz bzw. kann er den Arbeitsplatz aufgrund des behördlichen Verbots nicht betreten, begeht er eine Pflichtverletzung. Rechtlich handelt es sich hierbei um einen Fall der sog. Unmöglichkeit nach § 275 Abs. 1 BGB. Nach dieser Vorschrift entfällt dann der Anspruch des Arbeitgebers auf die Arbeitsleistung. Der Arbeitnehmer ist damit von der Pflicht, seine Arbeit zu erbringen, zunächst befreit. Dabei bleibt es jedoch nicht: In diesen Fällen kann der Arbeitgeber auch die Erbringung seiner Gegenleistung, also die Zahlung des Arbeitsentgelts gem. § 326 Abs. 1 BGB, verweigern, da der Arbeitnehmer die Nichtleistung zu vertreten hat, da er die gesetzlich vorgeschriebene Impfung verweigert.

Fraglich ist, ob die Suspendierung der Pflichten aus dem Arbeitsverhältnis auch einer Entstehung von Urlaubsansprüchen entgegensteht.

Mit Urteil vom 19.3.2019 (9 AZR 315/17) hat das BAG, in Abänderung seiner bisherigen Rechtsprechung entschieden, dass aufgrund der Suspendierung der „Hauptleistungspflicht Arbeit“ auch die korrespondierende Pflicht des Arbeitgebers zur Gewährung von Urlaub aufgehoben werde.

Würde man diesen Grundsatz entsprechend anwenden, würde ein Urlaubsanspruch nicht entstehen.

Wichtig war dem BAG allerdings, dass der Arbeitnehmer nicht nur „einseitig“ von seiner Arbeitspflicht vorübergehend befreit ist, sondern dass diese vorübergehende Befreiung der Arbeitspflicht auf einer mit dem Arbeitgeber abgeschlossenen Vereinbarung beruht. Es ging bei der Entscheidung um eine Vereinbarung zum Sonderurlaub, bei dem beide Arbeitsvertragsparteien gemeinsam die Hauptleistungspflichten suspendiert haben.

Im Falle des Bestehens einer behördlichen Anordnung handelt es sich allerdings nicht um eine (einvernehmliche) Freistellung, vielmehr entfällt die Hauptleistungspflicht auf Grund einer vom Arbeitnehmer eigenverantwortlich getroffenen Entscheidung. Die Entscheidung ist also nicht 1:1 anwendbar, allerdings beruht die Suspendierung der „Hauptleistungspflicht Arbeit“ auf einer eigenverantwortliche Entscheidung des Arbeitnehmers die Impfung zu verweigern. Wenn man davon ausgeht, dass das BAG durch das Erfordernis einer Vereinbarung vermeiden wollte, dass es durch einseitige Maßnahmen des Arbeitgebers zu einer Verkürzung der Urlaubsansprüche kommt, wäre dies auch sichergestellt, wenn die Suspendierung allein auf einer Entscheidung des Arbeitnehmers beruht.

Ein Urlaubsanspruch würde also auch im Falle des behördlichen Betretungsverbot nicht entstehen. Allerdings gibt es bisher dazu keine Entscheidung!

Ist es richtig, dass trotz ausgesprochenem Betretungsverbot Dienst-, Beschäftigungs- und Jubiläumszeit nach den AVR „durchlaufen“?

Beschäftigungszeit ist die bei demselben Dienstgeber in einem Dienstverhältnis zurückgelegte Zeit, auch wenn sie unterbrochen wurde. Damit ist zumindest klar, dass Zeiten vor und nach einer Unterbrechung zusammengerechnet werden. Für die Zeit der Unterbrechung selbst ist die Frage schwieriger zu beantworten. Für Zeiten des Sonderurlaubs ist explizit geregelt, dass wenn dieser vier Wochen übersteigt die Zeit des Sonderurlaubs nicht als Beschäftigungszeit gilt (§ 10 Abs. 6 der Anlage 14 zu den AVR) Für den Fall eines Betretungsverbots und der damit verbundenen Suspendierung der Hauptleistungspflichten im Arbeitsverhältnis findet sich keine Regelung. Ähnlich wie beim Sonderurlaub beruht die Suspendierung der Hauptleistungspflicht Arbeit auf einer eigenverantwortliche Entscheidung des Arbeitnehmers die Impfung zu verweigern, so dass die Regelung des § 10 Abs.6 der Anlage 14 zu den AVR hier analog angewandt werden könnte und man damit zum Ergebnis käme, dass die Zeit der Unterbrechung nicht auf die Beschäftigungszeit angerechnet wird, sofern sie vier Wochen übersteigt.

Für die Dienstzeit gem. § 11 a gilt das Gleiche, da die Beschäftigungszeit eine Teilmenge der Dienstzeit darstellt. Für die Jubiläumszeit gilt das Gleiche, da auch sie gem. § 1 Abs. 2 der Anlage 16 die Beschäftigungszeit umfasst. Vertritt man also die Auffassung, dass diese Art der Unterbrechung sich auf die Beschäftigungszeit auswirkt, hat das auch Folgewirkungen für die Dienst- und Jubiläumszeit. Mangels expliziter Regelung in den AVR und lediglich analoger Anwendung der

Regelung des § 10 Abs. 6 der Anlage 14 zu den AVR, kann man dazu aber auch eine andere Auffassung vertreten.

Kann der Ungeimpfte Sonderurlaub nach Anlage 14 beantragen? Ist das ein Grund?

Außer in den Fällen des § 10 Abs. 1 Anlage 14 AVR kann der Mitarbeiter einen Sonderurlaub beantragen, wenn ein wichtiger Grund vorliegt. Wichtige Gründe können z. B. eine Umschulung, die Zulassung zum Studium oder die Wahl zum Bürgermeister sein. Es könnte auch einen wichtigen Grund darstellen, wenn durch einen Sonderurlaub die ansonsten drohende Beendigung des Arbeitsverhältnisses wegen des Betretungsverbotes durch eine Kündigung vermieden werden kann. Das wäre dann aber bei jeder Kündigung der Fall und ein Anspruch ist schon aus diesem Grunde abzulehnen. Die drohende Kündigung kann kein wichtiger Grund im Sinne des § 10 Abs. 2 Anlage 14 AVR sein, da dies die Möglichkeiten des Ausspruchs der Kündigung und die Herbeiführung der Beendigung des Arbeitsverhältnisses unangemessen beschneiden würde.

Können Leistungsentgelt, Jahressonderzahlung und Weihnachtsgeld anteilig gekürzt werden?

Die Weihnachtzuwendung bzw. Jahressonderzahlung wird entsprechend gekürzt, wenn Mitarbeiter in einzelnen Monaten keinen Anspruch auf Entgelt hatten (siehe Abschnitt XIV (e) Anlage 1 AVR, § 16 Abs. 4 Anlagen 31 und 32 AVR, § 15 Abs. 4 Anlage 33 AVR). Da während des Betretungsverbotes die Zahlungspflicht des Dienstgebers entfällt, können die Weihnachtzuwendung und die Jahressonderzahlung gekürzt werden.

Für das Leistungsentgelt bzw. die Sozialkomponente hängt es von der konkreten Vereinbarung ab, die in der Dienstvereinbarung getroffen wurde. Gibt es keine Dienstvereinbarung, richtet sich der Auszahlungsbetrag nach dem Entgeltbetrag im jeweiligen Kalenderjahr (§ 15 Abs.4 Anlagen 31 und 32 AVR, § 14 Abs. 4 Anlage 33 AVR). Damit wirkt sich der Wegfall des Anspruchs des Mitarbeiters auf Entgeltzahlung wegen Wegfall seiner Hauptleistungspflicht „Arbeit“ ebenfalls kürzend auf das Leistungsentgelt aus.

Bis wann muss der Impfnachweis vorliegen? Was bedeutet vollständig geimpft? Wie muss der Impfnachweis aussehen, wie alt darf er sein? Wann ist jemand „genesen“ und wie ist der Nachweis zu führen?

Bis zum 15.03.2022 müssen Mitarbeitende einen Impfnachweis nach § 2 der COVID-19-Schutzmaßnahmen-Ausnahmenverordnung (SchAusnahmV) mit einer vom [Paul-Ehrlich-Institut](#) veröffentlichten Anzahl von Impfstoffdosen, die für eine vollständige Schutzimpfung erforderlich ist, vorlegen. Bei genesenen Personen reicht eine einzelne Impfdosis, der aufgeführten Impfstoffe, wenn die betroffene Person eine durchgemachte Infektion mit dem Coronavirus SARS-CoV-2 nachweisen kann. Eine Person gilt in diesem Fall abweichend zu den allgemeinen Regelungen als "vollständig geimpft" ab dem Tag der verabreichten Impfstoffdosis.

Wer eine geimpfte oder genesene Person ist, ergibt sich ebenfalls aus § 2 Nr. 2 oder Nr. 4 SchAusnahmV in der jeweils geltenden Fassung.

Impfnachweis

Nach der geänderten Fassung beider Verordnungen muss der Impfnachweis den jeweils vom Paul-Ehrlich-Institut veröffentlichten Maßgaben entsprechen. Dazu verweist die Verordnung auf diesen [Link](#). Neben den bisher erforderlichen Angaben zu den anerkannten Impfstoffen und der für eine vollständige Schutzimpfung erforderlichen Anzahl an Impfungen können auch die Anzahl der erforderlichen Boosterimpfungen bekannt gemacht werden sowie Zeiten, die nach einer Impfung für eine vollständige Schutzimpfung abgewartet werden müssen und die höchstens zwischen einzelnen Impfungen liegen dürfen.

Derzeit sind vom Paul-Ehrlich-Institut noch keine Angaben zu Boosterimpfungen und entsprechenden Intervallzeiten veröffentlicht. Das Paul-Ehrlich-Institut verweist auf seiner Homepage darauf, dass Änderungen der Kriterien mit "angemessener Frist" bekannt gemacht werden.

Seit der letzten erforderlichen Einzelimpfung müssen 14 Tage vergangen sein, um einen vollständigen Impfschutz zu erreichen.

Genesenennachweis

Der Genesenennachweis muss den auf den [Seiten des RKI](#) veröffentlichten Vorgaben entsprechen (§ 2 Nr. 5 SchAusnahmV, § 2 Nr. 10 CoronaEinreiseV). Das RKI hat mit Wirkung zum 15.01.2022 veröffentlicht, dass die Testung zum Nachweis einer Infektion mittels PCR-Test erfolgt sein muss, das Datum des positiven Tests mindestens 28 Tage zurückliegen muss und höchstens 90 Tage zurückliegen darf.

Mitarbeitende, für die aus medizinischen Gründen eine Impfung kontraindiziert ist, sind verpflichtet, eine ärztliche Bescheinigung vorzulegen. Wenn der Einrichtungsleitung die ärztliche Bescheinigung nicht plausibel erscheint, muss sie dies dem Gesundheitsamt melden. Nur das Gesundheitsamt entscheidet über das weitere Vorgehen.

Ungültig gewordene Nachweise

Soweit ein Nachweis ab dem 16.03.2022 seine Gültigkeit aufgrund Zeitablaufs verliert, haben Personen, die in den oben genannten Einrichtungen oder Unternehmen tätig sind, nach § 20a Abs. 4 IfSG der jeweiligen Leitung einen neuen Nachweis innerhalb eines Monats nach Ablauf der Gültigkeit des bisherigen Nachweises vorzulegen. Das kann insbesondere der Fall sein, wenn ein Genesenennachweis nach sechs Monaten seine Wirksamkeit verliert. Ebenso kommen spätere Anpassungen der COVID-19-Schutzmaßnahmen-Ausnahmenverordnung in Betracht, nach der Impfnachweise ihre Gültigkeit ohne Auffrischungsimpfung verlieren können.

Wenn der neue Nachweis nicht innerhalb dieses Monats vorgelegt wird oder wenn Zweifel an der Echtheit oder inhaltlichen Richtigkeit des vorgelegten Nachweises bestehen, hat die Leitung unverzüglich das Gesundheitsamt, in dessen Bezirk sich die Einrichtung oder das Unternehmen befindet, darüber zu benachrichtigen und dem Gesundheitsamt personenbezogene Daten zu übermitteln.

Dürfen Arbeitgeber den Impfausweis kopieren?

Der einfachste Weg für den Arbeitgeber, um seiner Kontroll- und Dokumentationspflicht nachzukommen, wäre tatsächlich, wenn der Arbeitgeber Personen mit der Kontrolle und Dokumentation des Impf- oder Genesenenstatus betraut und diese Personen den Impfausweis kontrollieren, kopieren und die Kopie zur Akte nehmen.

Das Erstellen von Kopien kollidiert allerdings mit dem Grundsatz der Datensparsamkeit. Dieser erlaubt ausschließlich die Verarbeitung der Daten, die zwingend für die Erfüllung des Zwecks der Datenverarbeitung erforderlich sind. Das werden bei der Impf- und Genesenenstatuskontrolle neben den Stammdaten (insbesondere Vor- und Nachname) die Erreichung des vollständigen Impfschutzes mit Anzahl und Datum der Impfungen sowie Datum der Genesung sein. Art des Impfstoffes, Chargennummer oder Angaben zur impfenden Person sind hierbei nicht relevant. Diese Angaben werden aber (mit)verarbeitet, wenn Kopien erstellt werden.

Die Vorschriften des Datenschutzrechts zum Umgang mit personenbezogenen Daten des Bundesdatenschutzgesetzes und der Datenschutzgrundverordnung sind zu beachten. Insbesondere sind technische und organisatorische Maßnahmen zur Gewährleistung der Datensicherheit umzusetzen. Eine technische Maßnahme könnte beispielsweise in der Verschlüsselung der zu übertragenden Daten liegen.

Datenschutzkonform ist die Verwendung eines Formulars (digital oder analog), in dem lediglich die oben genannten erforderlichen Daten aufgenommen werden, nachdem das Ausweisdokument (idealerweise im 4-Augen-Prinzip) eingesehen wurde. Anschließend ist das Ausweisdokument

der mitarbeitenden Person zurückzugeben. Die Dokumentation ist (gleich ob analog oder digital) zugriffsgeschützt aufzubewahren und darf nur einem kleinen Personenkreis zugänglich sein.

Was passiert, wenn man die Einrichtung schließen müsste, sollten Ungeimpfte nicht mehr arbeiten dürfen und man sie deshalb dennoch weiterhin einsetzt? In welchen Fällen ist mit Strafen zu rechnen? Können ungeimpfte Mitarbeitende über den 15.03.2022 hinaus mit Blick auf den Versorgungsauftrag weiterhin im Dienst eingesetzt werden?

Im Falle einer drohenden Schließung aufgrund von Beschäftigungs- und Tätigkeitsverboten ist unbedingt Rücksprache mit dem Gesundheitsamt und der zuständigen Aufsichtsbehörde zu halten. Das zuständige Gesundheitsamt entscheidet nach der Meldung und Prüfung „nach pflichtgemäßem Ermessen im Einzelfall über die weiteren Maßnahmen“ wie Betretungs- oder Tätigkeitsverbote und wird „dabei auch die Personalsituation in der Einrichtung berücksichtigen“. Das BMG verweist darauf, dass die konkrete Handhabung von den jeweiligen Gesundheitsämtern abhängt.

Ein eigenmächtiger Einsatz von Personen mit Beschäftigungs- und Tätigkeitsverbot kann mit einem erheblichen Bußgeld geahndet werden.

Wie wirkt sich das auf den Krankenversicherungsstatus aus, wenn ein Betretungsverbot durch das Gesundheitsamt ausgesprochen wird und der Mitarbeitende unbezahlt freigestellt wird? Wirkt dieser nur einen Monat nach? Müsste der Mitarbeitende sich dann familien- bzw. freiwillig versichern? Entfallen ab diesem Zeitpunkt auch die Sozialversicherungsansprüche der Ungeimpften?

Während einer Freistellung ist der Mitarbeitende nicht zur Arbeitsleistung verpflichtet, der Dienstgeber nicht zur Vergütung. Dennoch können Nebenpflichten bestehen und der Kündigungsschutz bleibt erhalten. Weil der Dienstgeber bei der Freistellung keinen Lohn zahlt, entfallen auch die Beiträge zur Sozialversicherung. Der Versicherungsschutz der Krankenversicherung bleibt dennoch einen Monat bestehen.

Dauert die Freistellung länger als einen Monat ist zu differenzieren:

Krankenversicherung:

Bei Versicherungspflicht in der Krankenversicherung (KV) sind mehrere Möglichkeiten denkbar:

- eine anschließende Familienversicherung, wenn der Ehegatte/Lebenspartner oder Elternteil Mitglied der gesetzlichen Krankenversicherung ist
- eine anschließende freiwillige KV mit Beitragszahlung durch den Arbeitnehmer
- eine Pflichtversicherung ab der fünften Woche Sperrzeit bei Beantragung von ALG

Wenn der Mitarbeitende danach die Arbeit wieder aufnimmt, muss der Dienstgeber ihn wieder bei den Versicherungen anmelden.

Diese Regelung gilt nur für den Tatbestand der Versicherungspflicht. Die freiwillige Versicherung in der Kranken- und Pflegeversicherung bleibt bestehen. Mit dem Ende der Entgeltzahlung durch den Dienstgeber ist jedoch das „Firmenzahlverfahren“ zu beenden. Für den Zeitraum der Freistellung besteht kein Anspruch auf Arbeitgeberzuschuss und der Versicherte zahlt die Beiträge direkt an seine Krankenkasse.

Rentenversicherung:

- In der Rentenversicherung ist eine freiwillige Versicherung möglich durch Beitragszahlung zum 31.03. des Folgejahres. Ohne freiwillige Rentenversicherung sinkt die Höhe der späteren Rente.

Arbeitslosenversicherung

- In der Arbeitslosenversicherung (ALV) ist keine freiwillige Versicherung möglich.

Bei der ALV mindern Zeiten der Freistellung das ALG I nicht, die Zeiten bleiben bei der Berechnung der Anspruchshöhe außer Betracht. Anspruch auf ALG I besteht, wenn Eigenbemühungen und Verfügbarkeit bestehen, die Anwartschaftszeit erfüllt ist und ein Antrag gestellt wurde. Anspruch auf ALG II besteht bei nachweislicher Bedürftigkeit.

Bezüglich der rechtlichen Folgen aus dem Tätigkeits- und Beschäftigungsverbot sollte der Mitarbeitende jedoch an seine Krankenkasse oder die Bundesagentur für Arbeit verwiesen werden.

Links und Aktualisierungshinweis

Das Gesetz zur Stärkung der Impfprävention, mit dem die einrichtungsbezogene Impfpflicht eingeführt worden ist, finden Sie [hier](#).

Den aktuellen Frage- und Antwortkatalog des BMG finden Sie [hier](#).

Hinweis: Die in diesem INFO-Fokus Arbeitsrecht enthaltenen Angaben und Hinweise zur einrichtungsbezogenen Impfpflicht werden ggf. aktualisiert und ergänzt.