



Impf(nachweis-)pflicht für Beschäftigte im Gesundheitswesen

Ab dem 15. März 2022 gilt für Personen, die in Einrichtungen des Gesundheitswesens tätig sind, eine Pflicht, bestehenden Impfschutz gegen das Coronavirus SARS-CoV-2 nachzuweisen, sofern sie nicht genesen sind oder eine medizinische Kontraindikation gegen die Impfung besteht.

Die Nachweispflicht betrifft unter anderem die in Krankenhäusern, Arzt- und Zahnarztpraxen, Dialyseeinrichtungen, aber auch in Pflegeeinrichtungen tätigen Mitarbeitenden. Einzelheiten regelt § 20a des Infektionsschutzgesetzes. Die gesetzliche Regelung ist weit formuliert. Sie gilt daher für alle in den im Gesetz genannten Einrichtungen tätigen Personen. Eine Beschränkung auf Beschäftigte mit unmittelbarem Patienten- bzw. Bewohnerkontakt besteht nicht. Auch eine Beschränkung der gesetzlichen Regelung auf Arbeitnehmer gilt nach ihrem Wortlaut nicht. Sie ist daher auch auf ehrenamtlich tätige Personen, Praktikanten und alle anderen außerhalb eines Arbeitsverhältnisses Beschäftigte anwendbar.

Nach den gesetzlichen Bestimmungen ist bis zum Ablauf des 15. März 2022 der Impfnachweis, Genesennachweis oder die ärztliche Bescheinigung über das Vorliegen einer Kontraindikation gegen die Impfung dem „Leiter der Einrichtung“ vorzulegen. In der Arzt- und Zahnarztpraxis ist das der Praxisinhaber.

Wird der Nachweis oder die ärztliche Bescheinigung nicht bis zum Ablauf des 15. März 2022 vorgelegt oder bestehen Zweifel an der Echtheit oder inhaltlichen Richtigkeit des vorgelegten Nachweises, so ist der Leiter der Einrichtung verpflichtet, unverzüglich das örtlich zuständige Gesundheitsamt darüber zu benachrichtigen und dem Gesundheitsamt personenbezogene Daten zu übermitteln.

Die oberste Landesgesundheitsbehörde (in Bremen die Senatorin für Gesundheit, Frauen und Verbraucherschutz) oder eine von ihr dazu ermächtigte Stelle kann bestimmen, dass

- die gesetzlich vorgesehenen Nachweise unmittelbar gegenüber dem Gesundheitsamt oder einer anderen staatlichen Stelle gegenüber zu erbringen sind
- die Benachrichtigung über das Ausbleiben des Nachweises oder bestehender Zweifel an der Echtheit oder inhaltlichen Richtigkeit durch die von der Landesgesundheitsbehörde bestimmte Stelle zu erfolgen hat,

- die Benachrichtigung nicht gegenüber dem örtlich zuständigen Gesundheitsamt, sondern gegenüber einer anderen staatlichen Stelle zu erfolgen hat.

Die Pflicht zur Nachweisführung gilt auch für Beschäftigte, die ab dem 16. März 2022 in Einrichtungen tätig werden, für die Impfpflicht besteht. Diese Beschäftigten müssen vor Beginn ihrer Tätigkeit einen der vorgesehenen Nachweise führen. Die nach dem Gesetz zuständigen Stellen können bei amtlich festgestellten Lieferengpässen Ausnahmen von der Nachweispflicht anordnen.

Endet wegen Zeitablaufs die Gültigkeit eines Nachweises, so ist binnen eines Monats ein neuer Nachweis vorzulegen.

Ein ungeimpfter Arbeitnehmer ohne Genesenenstatus, der auch nicht aufgrund eines ärztlichen Attests von der Impfpflicht befreit ist, darf nach dem 15. März 2022 nicht mehr in einer Gesundheitseinrichtung tätig werden. Es besteht ein gesetzliches Beschäftigungsverbot, dessen Ursache – aus-

schließlich – im Verhalten des Arbeitnehmers begründet liegt. Deshalb haben betroffene Arbeitnehmer auch keinen Anspruch auf Lohnzahlung. Weil der Arbeitgeber von der Pflicht zur Lohnzahlung befreit ist, stellt das Verhalten des Arbeitnehmers nicht per se einen Kündigungsgrund dar. Dennoch ist es denkbar – insbesondere bei dauerhafter Fortdauer der Corona-Impfpflicht – impfunwilligen Arbeitnehmern eine personenbedingte Kündigung auszusprechen. Der Arbeitnehmer ist zur Erbringung seiner vertraglichen Verpflichtung wegen der fehlenden Impfung außerstande. Die von ihm ausgehende erhöhte Ansteckungsgefahr

begründet das Fehlen einer für Tätigkeit in der Gesundheitseinrichtung erforderlichen persönlichen Eigenschaft.

Vor einer solchen Kündigung sollte der Arbeitgeber jedoch auf die Folgen einer unterbliebenen Impfung hinweisen.

Aufgrund der bestehenden Impfpflicht dürfen Arbeitgeber in Einrichtungen des Gesundheitswesens bei Bewerbungsgesprächen Bewerber nach dem Impfstatus befragen. Eine unwahre Antwort rechtfertigt die außerordentliche Kündigung des Arbeitsverhältnisses. Anders als beispielsweise bei der –

rechtswidrigen - Frage nach einer Schwangerschaft oder Schwerbehinderung ist hier eine Lüge nicht nur unzulässig, sondern stellt eine Täuschung des Arbeitgebers dar, der aufgrund der gesetzlichen Bestimmungen einen Arbeitnehmer, der nicht die Anforderungen des Infektionsschutzgesetzes erfüllt, von vornherein nicht beschäftigen darf.

Claus Pfisterer
Fachanwalt für Medizinrecht