

FAQ zur einrichtungsbezogenen Impfpflicht

Anwendungshinweise zur einrichtungsbezogenen Impfpflicht nach § 20a IfSG

Januar 2022

Zusammenfassung

Mit dem am 12. Dezember 2021 in Kraft getretenen Gesetz zur Stärkung der Impfprävention gegen Covid-19 und zur Änderung weiterer Vorschriften im Zusammenhang mit der Covid-19-Pandemie wurde eine einrichtungsbezogene Impfpflicht in § 20a IfSG eingeführt. Ab Mitte März 2022 gilt danach eine Impfpflicht für Personal in Einrichtungen mit schutzbedürftigen Menschen wie Pflegeheimen und Kliniken. Personen, die in den in § 20a IfSG genannten Einrichtungen oder Unternehmen tätig sind, haben deren Leitung bis zum Ablauf des 15. März 2022 einen Impfnachweis, einen Genesenennachweis oder ein Zeugnis darüber, dass sie aufgrund einer medizinischen Kontraindikation nicht gegen das Coronavirus SARS-Cov-2 geimpft werden können, vorzulegen. Personen, die in den in genannten Einrichtungen oder Unternehmen ab dem 16. März 2022 tätig werden sollen, haben der Leitung der jeweiligen Einrichtungen oder des jeweiligen Unternehmens vor Beginn ihrer Tätigkeit ebenfalls einen entsprechenden Nachweis vorzulegen. Eine Person, die keinen Nachweis vorlegt, darf in den betroffenen Einrichtungen bzw. Unternehmen nicht beschäftigt oder tätig werden. Wir haben die wichtigsten Fragen im Zusammenhang mit der einrichtungsbezogenen Impfpflicht im nachfolgenden Fragenkatalog zusammengefasst.

Ab wann und bis wann gilt die Immunitätsnachweispflicht in bestimmten Einrichtungen?

Die einrichtungsbezogene Impfpflicht gilt ab dem 16. März 2022. Die Regelung des § 20a IfSG tritt am 1. Januar 2023 außer Kraft.

In welchen Einrichtungen und Unternehmen gilt die Impfpflicht nach § 20a IfSG?

Die einrichtungsbezogene Impfpflicht gilt insbesondere für medizinisches und pflegerisches Personal, da dieses täglich mit besonders vulnerablen Gruppen in Kontakt ist. § 20a Abs. 1 IfSG enthält eine Aufzählung von Einrichtungen und Unternehmen, in denen ab dem 16. März die Impfpflicht gilt, dazu gehören z. B. Krankenhäuser, Pflegeheime, Tageskliniken, Arztpraxen und Rettungsdienste (§ 20a Abs. 1 Nr. 1 IfSG) sowie ambulante Pflegedienste (§ 20a Abs. 1 Nr. 3).

Wann ist eine Person in einer Einrichtung „tätig“, die der allgemeinen Impfpflicht unterfällt?

Der Gesetzeswortlaut ist weit gefasst, sodass es grundsätzlich nicht darauf ankommt, ob die in einer Einrichtung oder Unternehmen tätige Person einen direkten Kontakt zu den vulnerablen Personengruppen hat. Einzig in den Fällen, in denen jeglicher Kontakt zu den gefährdeten Personengruppen und zu den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die einen direkten Kontakt zu diesen Personengruppen haben, wegen des Charakters der ausgeübten Tätigkeit sicher ausgeschlossen werden kann (beispielsweise räumlich abgetrennt tätigen Verwaltungsmitarbeiterinnen und –mitarbeiter der ambulanten Pflegedienste oder in getrennten Verwaltungsgebäuden



arbeitende Mitarbeitende), kann eine Tätigkeit in den betroffenen Einrichtungen und Unternehmen im Sinne des § 20a Absatz 1 Satz 1 IfSG verneint werden.

Beispiele spezifischer Personengruppen, auf die § 20a IfSG Anwendung findet.

§ 20a IfSG nennt als betroffene Einrichtung Arztpraxen. Hierunter wird auch die Tätigkeit als Betriebsarzt zu subsumieren sein. Das entspricht auch der Auffassung der Berufsverbände der Betriebsärzte (vdbw und DGAUM). Diese gehen davon aus, dass es sich auch bei Betriebsarztpraxen/betriebsärztlichen Einrichtungen um Arztpraxen handelt. Damit unterfielen sie den gleichen entsprechenden Vorgaben wie Arztpraxen auch.

Übernehmen Feuerwehren in den Betrieben bestimmungsgemäß auch Rettungsdienste, unterfallen diese Mitarbeiter ebenfalls der einrichtungsbezogenen Impfpflicht wie der entsprechenden Nachweisverpflichtung.

Was gilt für Beschäftigte mit Kontraindikationen?

Ausgenommen von der Vorlagepflicht sind Personen, die aufgrund einer medizinischen Kontraindikation nicht gegen das Coronavirus SARS-CoV-2 geimpft werden können (§ 20a Abs. 1 S. 2 IfSG). In diesem Fall ist die Vorlage eines entsprechenden ärztlichen Zeugnisses erforderlich.

Zur Befreiung von der Impfpflicht i.S.d. § 20a IfSG ist ein qualifiziertes ärztliches Attest zur Vorlage beim Arbeitgeber notwendig. Eine Angabe unsubstanziierter Gründe ist nicht ausreichend. Teilweise werden durch die Länder Muster für diese „Impfunfähigkeitsbescheinigungen“ veröffentlicht. Bestehen Zweifel an der Echtheit des vorgelegten Nachweises ist das örtlich zuständige Gesundheitsamt zu informieren und der Nachweis zur Prüfung vorzulegen (§ 20a Abs. 3 IfSG).

Praxishinweis: Zweifel an der Echtheit der Impfunfähigkeitsbescheinigung können sich ergeben, z. B. bei Blanko-Attesten oder Attesten, bei denen der Aussteller eine Adresse aufweist, die weit entfernt vom Wohnort des Beschäftigten liegt (z. B. in einem anderen Bundesland). Ebenso reichen pauschale Stichworte im „Ankreuzverfahren“ nicht aus. In diesen Fällen muss das Gesundheitsamt kontaktiert werden.

Welche Konsequenzen ergeben sich bei fehlendem Nachweis für bereits tätige Personen?

Wird der Nachweis nicht rechtzeitig vorgelegt, hat die jeweilige Leitung unverzüglich das Gesundheitsamt, in dessen Bezirk sich die Einrichtung / das Unternehmen befindet, 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. März 2022 seine Gültigkeit verliert und kein neuer gültiger Nachweis innerhalb eines Monats nach Ablauf der Gültigkeit vorgelegt wird. Der Nachweis ist auf Anforderung gegenüber dem Gesundheitsamt zu erbringen. Sollte dem nicht Folge geleistet werden, kann das Gesundheitsamt gem. § 20a Abs. 5 S. 3 IfSG ein Betretungs- oder Tätigkeitsverbot anordnen.

Praxishinweis: Für die Zeit, bis zu der das Gesundheitsamt eine Entscheidung trifft, ist die Rechtslage nicht eindeutig. Aufgrund der Struktur der Norm ist nicht ausgeschlossen, dass eine sofortige Freistellung des betroffenen Arbeitnehmers ausgeschlossen ist. In diesen Fällen sind die betroffenen Beschäftigten unter Beachtung der 3G- Regel des § 28b IfSG weiter zu beschäftigen.

Erlässt die Behörde aufgrund der fehlenden Vorlage eines Nachweises i.S.d. § 20a Abs. 2 IfSG ein Betretungs- oder Tätigkeitsverbot entfällt der Vergütungsanspruch des Arbeitnehmers. Ein



Anspruch auf Annahmeverzugslohn besteht nicht. Weigert sich der Arbeitnehmer dauerhaft, den nötigen Nachweis nach § 20a IfSG zu erbringen, können weitere arbeitsrechtliche Schritte (Abmahnung, Kündigung) erwogen werden.

Welche Konsequenzen bestehen für Personen, die ab dem 16. März 2022 erstmals eine Tätigkeit aufnehmen sollen?

Personen, die ab dem 16. März 2022 eine Tätigkeit in einer betroffenen Einrichtung bzw. einem betroffenen Unternehmen aufnehmen wollen, haben vor Beginn ihrer Tätigkeit einen Impf- oder Genesenennachweis vorzulegen oder eine medizinische Kontraindikation nachzuweisen, § 20a Abs. 3 S. 1 IfSG. Eine Person, die keinen Nachweis vorlegt, darf in den betroffenen Einrichtungen bzw. Unternehmen nicht beschäftigt oder tätig werden, § 20a Abs. 3 S. 3, 4 IfSG. In diesen Fällen entfällt der Beschäftigungs-, wie der Vergütungsanspruch unmittelbar.

Gilt die Impfpflicht auch für externe Dritte, die in der Einrichtung tätig werden?

Nach unserer Einschätzung unterfallen nach dem Wortlaut des § 20a IfSG und seiner Begründung auch externe Dienstleister, die in der jeweiligen Einrichtung/Unternehmen eingesetzt werden, der Impfpflicht nach § 20a IfSG – sofern sie nicht nur kurzfristig eingesetzt werden. Nach dem Wortlaut des § 20a IfSG und der Gesetzesbegründung werden nach unserer Einschätzung auch externe Dienstleister, die in der jeweiligen Einrichtung/Unternehmen bzw. deren Mitarbeiter eingesetzt werden, der Impfpflicht nach § 20a IfSG unterfallen - sofern sie nicht nur wenige Minuten eingesetzt werden.

Maßgeblich stellt das Gesetz darauf ab, ob in der betroffenen Einrichtung/Unternehmen eine Tätigkeit ausgeübt wird. Die einrichtungsbezogene Impfpflicht ist danach weit zu verstehen. Maßgeblich ist, dass es sich um eine in § 20a Abs. 1 IfSG gelistete Einrichtung/Unternehmen handelt und die jeweilige Person nicht zu dem Personenkreis gehört, der nach § 20a Abs. 6 IfSG explizit von der Impfpflicht ausgenommen ist.

Dabei ist die Art der Beschäftigung (Arbeitsvertrag, Zeitarbeit, Praktikum etc.) ohne Bedeutung. Bei den erfassten Personen handelt es sich beispielsweise Hausmeister oder Transport-, Küchen- oder Reinigungspersonal, aber auch z. B. Pharmareferenten, die in der Einrichtung Medizinprodukte vorstellen und vertreiben. Erfasst sind auch Auszubildende, Personen, welche ihren Freiwilligendienst ableisten, ehrenamtlich Tätige. Auch z. B. Servicetechniker werden von der Impfpflicht erfasst.

Praxishinweis: Die Einrichtung sollte eine entsprechende Vereinbarung mit ihrem Dienstleister abschließen und sich von diesem die gesetzlichen Voraussetzungen bestätigen lassen. Ist der Dienstleister hierzu nicht in der Lage, kommt eine Beschäftigung von ihm selbst oder seiner Mitarbeiter nicht in Betracht. Bei regelmäßig in der Einrichtung tätig werdenden Dritten kommt eine Speicherung des Nachweises durch die Einrichtung in Betracht, um den Zugang zu erleichtern.



Ansprechpartner:

BDA | DIE ARBEITGEBER

Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände

Abteilung Arbeitsrecht und Tarifpolitik

T +49 30 2033-1200

arbeitsrecht@arbeitgeber.de

Die BDA organisiert als Spitzenverband die sozial- und wirtschaftspolitischen Interessen der gesamten deutschen Wirtschaft. Wir bündeln die Interessen von einer Million Betrieben mit rund 20 Millionen Beschäftigten. Diese Betriebe sind der BDA durch freiwillige Mitgliedschaft in Arbeitgeberverbänden verbunden.