

## Corona und einrichtungsbezogene Impfpflicht

Der Bundestag und der Bundesrat haben am 10.12.2021 das Gesetz zur Stärkung der Impfprävention gegen COVID-19 und zur Änderung weiterer Vorschriften im Zusammenhang mit der COVID-19 Pandemie beschlossen.

Die bedeutsamste Änderung ist die Einfügung des § 20a IfSG in das Infektionsschutzgesetz. § 20a IfSG sieht vor, dass Personal, das in Unternehmen und Einrichtungen des Gesundheitswesens oder in Unternehmen in denen Pflegebedürftige und Menschen mit Behinderungen betreut werden, tätig ist, bis zum **Ablauf des 15.03.2022** einen Impf- oder Genesenennachweis oder ein ärztliches Zeugnis darüber, dass aufgrund einer medizinischen Kontraindikation keine Impfung gegen das Coronavirus SARS-CoV-2 erfolgen kann, vorlegen muss. Die Vorlage hat grundsätzlich gegenüber der Leitung der jeweiligen Einrichtung oder des jeweiligen Unternehmens zu erfolgen.

Hintergrund der Neueinführung des § 20a IfSG ist, dass das Personal in Gesundheitsberufen und in Berufen, in denen Pflegebedürftige und Menschen mit Behinderungen betreut werden, eine besondere Verantwortung zum Schutz besonders gefährdeter Personen vor dem Coronavirus trägt. Diese besondere Verantwortung resultiert aus dem intensiven und engen Kontakt zu Personengruppen mit einem hohen Risiko für einen schweren COVID-19 Krankheitsverlauf, sodass ein verlässlicher Schutz vor dem Coronavirus durch eine sehr hohe Impfquote bei diesem Personal besonders wichtig ist (Entwurf des Gesetzes zur Stärkung der Impfprävention gegen COVID-19 und zur Änderung weiterer Vorschriften im Zusammenhang mit der COVID-19 Pandemie, Drucksache 20/188). Da die Regelung die kurzfristige Erhöhung der Impfquote in den betroffenen Einrichtungen und Unternehmen bezweckt, wird nach aktuellem Stand § 20a IfSG mit Ablauf des 31.12.2022 aufgehoben werden.

Durch die Einfügung des § 20a IfSG ergeben sich insbesondere die folgenden Fragen:

1. Ergibt sich bei Nichtvorlage der Immunitätsnachweise bis Ablauf des 15.03.2022 bereits ab dem 16.03.2022 ein Beschäftigungs- und Tätigkeitsverbot?

Um die Frage zu beantworten, muss danach differenziert werden, ob die unter die Regelung fallenden Personen bereits in den betroffenen Einrichtungen tätig sind oder erst ab dem 16.03.2022 die Tätigkeit aufnehmen sollen.

- a) Sofern die betroffenen Mitarbeiter bereits zum 15.03.2022 in den entsprechenden Einrichtungen tätig waren, folgt kein unmittelbares Tätigkeits-/Betretungsverbot. Hier muss der Arbeitgeber zunächst unverzüglich das zuständige Gesundheitsamt benachrichtigen und die personenbezogenen Daten übermitteln (§ 20a II 2 IfSG). Erst das Gesundheitsamt kann daraufhin ein Tätigkeits-/Betretungsverbot

aussprechen (§ 20a V 3 IfSG). Infolgedessen kann die Tätigkeit bis zum Ausspruch des Tätigkeits-/Betretungsverbots ausgeübt werden.

Durch die Formulierung „*kann*“ das Gesundheitsamt ein Tätigkeits-/Betretungsverbot aussprechen, wird dem Gesundheitsamt ein Ermessensspielraum eingeräumt. Das Gesundheitsamt kann sich damit beispielsweise gegen ein Tätigkeits-/Betretungsverbot entscheiden, wenn dem Arbeitgeber der Pflegenotstand droht.

- b) Für unter die Regelung fallende Mitarbeiter, die erst ab dem 16.03.2022 in den entsprechenden Einrichtungen die Tätigkeit aufnehmen wollen, ergibt sich unmittelbar, ohne Ausspruch durch das Gesundheitsamt, ein Beschäftigungsverbot (§ 20a III S. 4 IfSG) und ein Tätigkeitsverbot (§ 20a III S. 5 IfSG).

## 2. Entgeltfortzahlungsanspruch trotz Tätigkeitsverbot?

Der Entgeltfortzahlungsanspruch setzt voraus, dass die Krankheit zur Arbeitsunfähigkeit führt, die wiederum die alleinige Ursache für die Arbeitsverhinderung sein muss. Der Arbeitgeber muss nur dann Entgeltfortzahlung leisten, wenn der Mitarbeiter ohne Erkrankung gearbeitet hätte. Dies ist nicht der Fall, wenn die Arbeit zumindest auch aus einem anderen Grund nicht geleistet werden kann. Da in Folge eines Beschäftigungsverbotes der Mitarbeiter auch ohne Erkrankung nicht hätte arbeiten können, dürfte im Falle eines Beschäftigungsverbotes kein Anspruch auf Entgeltfortzahlung bestehen.

## 3. Welche arbeitsrechtlichen Konsequenzen können sich aufgrund eines Beschäftigungsverbotes ergeben?

Für den Zeitraum des Beschäftigungsverbotes dürfte der Anspruch auf Lohnfortzahlung entfallen. Bei einer dauerhaften Weigerung zur Vorlage der Immunitätsnachweise können auch weitere arbeitsrechtliche Konsequenzen wie Abmahnungen und Kündigungen in Betracht kommen. Das Bundesministerium für Gesundheit weist daraufhin, dass durch den Grundsatz der Verhältnismäßigkeit regelmäßig vor einer Kündigung, welche die ultima ratio darstellt, eine Abmahnung erforderlich ist.

Auch im Falle einer bereits erfolgten Abmahnung, muss jedoch der jeweilige Einzelfall betrachtet werden. Aufgrund des Grundsatzes der Verhältnismäßigkeit könnte die Kündigung beispielsweise dann unwirksam sein, wenn die Vorlage über den vollständigen Impfschutz kurz bevorsteht oder durch eine lange Kündigungsfrist, die Beendigung des Arbeitsverhältnisses erst zu einem Zeitpunkt erfolgen würde, zu dem §20a IfSG bereits aufgehoben wäre.

Wir wünschen Ihnen, dass Sie diese Informationen nicht benötigen und Sie gesund durch die nächsten Wochen kommen. Falls doch, stehen wir bei Fragen – telefonisch oder per E-Mail – zur Verfügung.

Alexandra Steg  
Rechtsanwältin