Impfpflicht: Was auf Arbeitgeber einer Gesundheitseinrichtung zukommt

Ab dem 16. März 2022 besteht bundesweit eine einrichtungsbezogene Impfpflicht in medizinischen und pflegerischen Einrichtungen. Welche Verpflichtungen hat nun der Arbeitgeber in dem Fall, dass ein Mitarbeiter nicht geimpft ist? *Von RA Christian Erbacher, LL.M., Bad Homburg.*

Zum genannten Zeitpunkt sind die Arbeitgeber in Gesundheitsberufen verpflichtet, den Nachweis über eine Impfung gegen COVID-19, den Genesenennachweis oder die ärztliche Bescheinigung, dass der Mitarbeiter nicht geimpft werden kann, zu kontrollieren. Doch was, wenn dieser Nachweis nicht erbracht wird? Welche Maßnahmen sollten Arbeitgeber bereits vor dem 15. März 2022 einleiten?

Wer soll geimpft werden?

Wer bis zum Ablauf des 15. März 2022 keinen Immunitätsnachweis vorlegen kann, darf nach dem aktuellen Infektionsschutzgesetz nicht in den von der einrichtungsbezogenen Impfpflicht betroffenen Unternehmen beschäftigt werden. § 20a Abs. 1 IfSG zählt die Betroffenen abschließend auf. Im Wesentlichen gilt die Impfpflicht für alle Personen, die in Krankenhäusern, Dialyseeinrichtungen, Arzt- und Zahnarztpraxen, Gesundheitsämtern, Heilpraxen, Geburtshäusern, Alten- und Pflegeheimen sowie in der ambulanten Pflege tätig sind – und zwar unabhängig von der Art der Arbeit. Geimpft werden sollen also Ärzte ebenso wie die Medizinischen Fachangestellten und Reinigungskräfte.

© Ralf Liebhold/Shutterstock.com

Wer soll den Impfstatus kontrollieren?

Wie auch schon in den letzten Wochen haben die Arbeitgeber einer Gesundheitseinrichtung die gesetzliche Pflicht, die Nachweise zu kontrollieren und zu dokumentieren. Bis zum 15. März 2022 ist es lediglich der Status bzw. der Test für Ungeimpfte, nun nach § 20a Abs. 2 IfSG entweder der Nachweis über die vollständige (bislang zweifache) Impfung, ein Genesenennachweis oder im Ausnahmefall ein ärztliches Zeugnis darüber, dass aufgrund einer medizinischen Kontraindikation eine Impfung nicht erfolgen kann. Als genesen gelten Personen, die nachweislich mit einem PCR-Test positiv auf das Coronavirus SARS-CoV-2 getestet wurden. Die Testung muss in den vergangenen 28 Tagen bis sechs Monaten erfolgt sein.

Was passiert, wenn der Nachweis zur Impfpflicht nicht rechtzeitig vorliegt?

Liegt ein Nachweis nach § 20a Abs. 2 IfSG nicht rechtzeitig bis zum Stichtag am 15. März 2022 vor oder bestehen Zweifel an der Echtheit oder inhaltlichen Richtigkeit des vorgelegten Dokuments haben der Arbeitgeber oder die Leitung der betroffenen Einrichtung unverzüglich das zuständige Gesundheitsamt zu informieren und die konkreten personenbezogenen Daten dorthin zu übermitteln. Sollte eine solche Meldung nicht erfolgen, drohen dem Arbeitgeber mögliche Bußgelder.

Kann der ungeimpfte Mitarbeiter trotz fehlendem Impfnachweis weiterarbeiten?

Nach § 20a Abs. 3 IfSG ist die Beschäftigung eines Mitarbeiters, der keinen Nachweis nach Abs. 2 vorgelegt hat, ab dem 16. März 2022 in Gesundheitseinrichtungen nach Abs. 1 ausgeschlossen. Arbeitgeber, die entgegen der Vorschrift Mitarbeiter tätig werden lassen, begehen eine oder mehrere Ordnungswidrigkeiten nach § 73 IfSG. In den Ausführungen zur Bundes-Drucksache 20/188 heißt es: Zum Schutz der öffentlichen Gesundheit und vulnerabler Personengruppen vor einer COVID-19-Erkrankung wird vorgesehen, dass in bestimmten Einrichtungen und Unternehmen tätige Personen geimpft oder genesen sein oder ein ärztliches Zeugnis über das Bestehen einer Kontraindikation gegen eine Impfung gegen COVID-19 besitzen müssen. Das bedeutet: Mitarbeiter ohne Nachweise dürfen nicht beschäftigt werden.

Für den Mitarbeiter gilt: Wer nicht arbeiten kann, muss mit arbeitsrechtlichen Konsequenzen rechnen. Das zuständige Gesundheitsamt kann den genannten Mitarbeitern, die keinen gültigen Nachweis vorgelegt haben, ein Verbot aussprechen, das Unternehmen zu betreten oder dort tätig zu werden. Damit ist der Mitarbeiter freizustellen und nach Ausspruch des Beschäftigungsverbotes entfällt der Vergütungsanspruch gegen den Arbeitgeber endgültig.

Was passiert, wenn der Nachweis nach dem 15. März 2022 seine Gültigkeit verliert?

Nach den Vorgaben des Infektionsschutzgesetzes wird davon ausgegangen, dass Menschen, die von einer Infektion mit SARS-CoV-2 genesen sind, zumindest vorübergehend über einen gewissen Schutz vor einer erneuten Erkrankung verfügen, der aber mit der Zeit nachlässt. Für Genesene gilt daher die Sechs-Monats-Bescheinigung. Wer im Gesundheitsberuf tätig ist, muss nun darauf achten, dass die Nachweispflicht auch über den 15. März 2022 gilt, und ist verpflichtet, sich in der Folge impfen zu lassen, sofern eine Weiterbeschäftigung angestrebt wird. Wenn ein Nachweis ab dem 16. März 2022 seine Gültigkeit verliert, muss der Mitarbeiter dem Arbeitgeber innerhalb eines Monats einen neuen gültigen Nachweis vorlegen. Die Kontrollpflicht endet somit nicht mit dem 15. März 2022, sondern muss kontinuierlich überwacht werden.

Dürfen Beschäftigte ohne Nachweis nach dem 15. März 2022 zur Arbeit kommen?

Ungeimpfte Mitarbeiter dürfen von den Gesundheitseinrichtungen ab dem 15. März 2022 nur noch so beschäftigt werden, dass dies mit den gesetzlichen Vorgaben zu vereinbaren ist. Eine Beschäftigung ohne Impfnachweis ausschließlich mit einem Test ist nach dem IfSG nicht vorgesehen. Der Arbeitgeber, der sich absichern möchte, kann also Mitarbeiter ohne Nachweis ausschließlich im Homeoffice oder anderweitig isoliert tätig werden lassen. Sofern eine solche Möglichkeit wegen der Art der Beschäftigung oder aus organisatorischen Gründen nicht umsetzbar ist – was gerade in Praxen und in Krankenhausbetrieben in den meisten Fällen zutreffen wird, hat der Arbeitgeber den Mitarbeiter beim Gesundheitsamt zu melden, mit der Konsequenz, dass von dort ein Beschäftigungsverbot ausgesprochen werden kann.

Können Beschäftigte ohne Nachweis anderweitig beschäftigt werden?

Nach den arbeitsrechtlichen Grundsätzen müssen Arbeitgeber stets das mildere Mittel suchen, bevor sie einschneidende Maßnahmen ergreifen oder die Lohnzahlung einstellen. Mit anderen Worten: Lässt es der Arbeitsplatz zu, kann und sollte der Arbeitgeber dem Mitarbeiter die Beschäftigung im Homeoffice anbieten. Nach den Erfahrungen aus der arbeitsgerichtlichen Rechtsprechung sollte, sofern möglich, auch eine andere Arbeit angeboten werden, eine, die nicht mit der bisherigen Position vergleichbar ist, sofern der Bedarf da ist. Der Mitarbeiter hat dann die Wahl, ob er ein solches Angebot annimmt oder die Abmahnung und mögliche Kündigung in Kauf nimmt.

Da die Weiterbeschäftigung von Ungeimpften immer eine Frage der Einzelfallentscheidung ist, sollte, wenn der Arbeitgeber es absehen kann, dass zum 15. März 2022 von einem Mitarbeiter kein Nachweis vorgelegt werden wird, vorausschauend gehandelt werden. Denn, wie die Personalplanung für die zweite Hälfte im März verlässlich organisieren, wenn absehbar ist, dass eventuelle Mitarbeiter nicht weiterbeschäftigt werden können?

Auch Rückfragen beim Gesundheitsamt, wie „ich weiß schon heute, dass zum Stichtag X Mitarbeiter weder vollständig geimpft noch genesen sein werden, ich werde sie nach meiner Auffassung unbezahlt freistellen müssen, ist das auch Ihre Auffassung?", oder ähnlich, sind möglich. Ob eine Antwort des Gesundheitsamts vor Ablauf der Frist zu erwarten ist, kann aber nicht vorausgesagt werden. Doch die Anfrage sollte im Zweifel gestellt werden, wenn absehbar ist, dass Mitarbeiter keinen Nachweis haben werden.

Welche weiteren Maßnahmen sollten Arbeitgeber bereits vor dem Stichtag einleiten?

Wertvolle Mitarbeiter möchte kein Arbeitgeber verlieren. Wer den Nachweis zum 15. März 2022 nicht erbringen kann, ist dem Gesundheitsamt zu melden, mit der Konsequenz des Beschäftigungsverbotes oder anderen Auflagen. Hier ist der Arbeitgeber in der Zwickmühle. Wenn er bereits absehen kann, dass Mitarbeiter der neuen Verpflichtung nicht nachkommen werden, sollte er sich umgehend auf die zu ergreifenden Maßnahmen vorbereiten und diese bestenfalls rechtlich absichern.

Zeitnah sollten nun Personalgespräche motivierend geführt werden. Die Konsequenzen und Alternativen der unterlassenen Impfung sollten gemeinsam besprochen werden. Sofern die Mitarbeiter weiterhin an ihrer Entscheidung festhalten, sollte der Arbeitgeber aus Gründen der Vorsorge und Nachweispflicht die Situation dem Arbeitnehmer schriftlich mitteilen.

Was gilt für neue Beschäftigungsverhältnisse ab dem 16. März dieses Jahres?

Im Gegensatz zu den Mitarbeitern, die bereits vor dem 16. März 2022 in der Gesundheitseinrichtung tätig waren, dürfen gemäß § 20a Abs. 3 IfSG neu eingestellte Personen ohne gültigen Nachweis eindeutig nicht mehr tätig werden. Eine Beschäftigung darf nur nach Vorlage des entsprechenden Nachweises erfolgen. Der Arbeitgeber darf den Bewerber deshalb bereits im Vorstellungsgespräch fragen, ob ein entsprechend gültiger Nachweis bei der Einstellung vorliegt.

Muss der Arbeitgeber kündigen, wenn kein Nachweis erfolgt?

Der Arbeitgeber selbst darf ab dem 15. März dieses Jahres Mitarbeiter ohne Impfnachweis nur noch so beschäftigen, dass dies mit den gesetzlichen Vorgaben zu vereinbaren ist, also nach unserer rechtlichen Einschätzung ausschließlich im Homeoffice oder anderweitig isoliert. Sofern eine solche Möglichkeit wegen der Art der Beschäftigung oder aus organisatorischen Gründen nicht umsetzbar –

➔

Coronapandemie und Zahnärztliche Schwerpunktpraxen

Patienten in Hessen können sich auch in Pandemiezeiten auf die Vertragszahnärzte verlassen.

FRANKFURT AM MAIN – Die überwältigende Resonanz auf einen Aufruf der Kassenzahnärztlichen Vereinigung Hessen (KZV Hessen), sich als Zahnärztliche Schwerpunktpraxis zu engagieren, zeigt, dass sich die Patienten in der Coronapandemie auf die Vertragszahnärzte verlassen können.

„Kein Patient mit akuten Beschwerden muss befürchten, in dieser Notsituation alleine gelassen zu werden. Für die Behandlung von Patienten, die positiv auf COVID-19 getestet wurden, bei denen ein begründeter Verdacht auf eine Coronaerkrankung besteht oder die für COVID-19 typische Symptome aufweisen, steht seit April 2020 ein Netz an Praxen zur Verfügung, die speziell dafür ausgestattet wurden", erklärt Stephan Allroggen, Vorsitzender des Vorstandes der KZV Hessen.

Diese Zahnärztlichen Schwerpunktpraxen sind weiterhin im Einsatz und damit zusätzlich zu ihrem Normalbetrieb für die genannten Patientengruppen da. Angesichts hoher Inzidenzzahlen und des zu erwartenden Anstiegs der Patienten, die sich in Quarantäne oder Isolation befinden, hat die KZV Hessen Anfang Januar 2022 die hessischen Vertragszahnärzte zur Unterstützung der Kollegen aufgerufen.

„Innerhalb kürzester Zeit haben wir so viele positive Rückmeldungen erhalten, dass wir gar nicht alle Angebote annehmen können, denn beim weiteren Ausbau des Netzes an Schwerpunktpraxen achten wir vorrangig darauf, dass aus Sicht der Patienten eine flächenmäßig günstige Verteilung gewährleistet ist. Dennoch freut mich dieses deutliche Signal der Kollegenschaft außerordentlich", so Stephan Allroggen.

Kontaktaufnahme mit Schwerpunktpraxen

Patienten mit dringendem Behandlungsbedarf rufen zunächst ihren Hauszahnarzt an. Dieser entscheidet gemeinsam mit dem Patienten, ob die Inanspruchnahme einer Schwerpunktpraxis erforderlich ist. Die Einschaltung der Schwerpunktpraxis erfolgt über eine Vermittlungsnummer, die bei der KZV Hessen eingerichtet wurde und den hessischen Praxen bekannt ist.

Die Liste der Schwerpunktpraxen ist nicht öffentlich verfügbar, um eine angemessene und zielgerichtete Inanspruchnahme nicht zu gefährden. Außerdem soll verhindert werden, dass infizierte oder den Risikogruppen zuzurechnende Patienten Schwerpunktpraxen direkt aufsuchen und ein Infektionsrisiko für zahlreiche Kontaktpersonen darstellen. DT

Quelle: KZV Hessen

←

was im normalen Praxisbetrieb der Regelfall sein dürfte – muss der Arbeitgeber zwischen der unbezahlten Freistellung oder im Extremfall einer personenbedingten Kündigung wählen.

Doch auch hier sollten die arbeitsrechtlichen Grundsätze beachtet werden: die vorherige Abklärung, ob nicht eine anderweitige Tätigkeit möglich ist, die Abmahnung und einiges mehr. Wenn Arbeitgeber sich einer solchen Situation ausgesetzt sehen, sollten sie anwaltliche Hilfe in Anspruch nehmen, um den Einzelfall rechtssicher begleiten zu lassen. Denn, wie die Arbeitsgerichte Kündigungen nach dem Infektionsschutzgesetz bewerten werden, kann noch nicht vorausgesagt werden.

Was gilt für Inhaber einer Praxis?

Inhaber einer Praxis oder Unternehmer einer Gesundheitseinrichtung sind Personen, die nach § 20a Abs. 1 IfSG nicht tätig werden dürfen, wenn sie nicht die erforderlichen gesetzlichen Auflagen erfüllen. Sie haben sich selbst dem Gesundheitsamt zu melden und die Praxis bzw. die Einrichtung zu schließen, sofern sie ohne sie nicht betrieben werden kann. Die Impfpflicht gilt für alle Personen, die in Krankenhäusern, Dialyseeinrichtungen, Arzt- und Zahnarztpraxen, Gesundheitsämtern, Heilpraxen, Geburtshäusern, Alten- und Pflegeheimen sowie in der ambulanten Pflege tätig sind – und zwar unabhängig von der Art der Arbeit.

Welche Konsequenzen hat ein Verstoß gegen die Impfpflicht?

Wer entgegen den neuen Regelungen zur Impfpflicht Mitarbeiter beschäftigt oder wer in einer der genannten Einrichtungen widerrechtlich tätig wird, handelt einerseits ordnungswidrig und kann mit einer Geldbuße von bis zu 25.000 Euro pro Fall belegt werden. Auch Beschäftigte, die gegen die Impfpflicht verstoßen, handeln ordnungswidrig und können Bußgelder bis zur gleichen Höhe nach dem IfSG erhalten und andererseits bei Fälschungen auch Straftatbestände des StGB mit noch weitreichenderen Folgen erfüllen. DT

Christian Erbacher, LL.M.

Rechtsanwalt und Fachanwalt für Medizinrecht
Lyck+Pätzold. healthcare.recht
Im Atzelnest 5
61352 Bad Homburg, Deutschland
Tel.: +49 6172 139960
www.medizinanwaelte.de

Infos zum Autor

ANZEIGE

Composi-Tight® 3D Fusion™
Sectional Matrix System

Das neue und verbesserte Teilmatrizensystem
für alle Klasse II Kavitäten

DENTAL ADVISOR TOP PRODUCT AWARD
11 YEARS
TOP AWARD WINNER 2012-2022
ELEVEN YEARS 2012-2022

FX-KFF-00
Preis € 473,00*

DENTAL ADVISOR 2022 TOP AWARD WINNER
DENTAL ADVISOR TOP AWARD SECTIONAL MATRIX

FX-KFF-00 Starter Set
1x Composi-Tight® 3D Fusion™ Ring kurz blau,
1x Composi-Tight® 3D Fusion™ Ring lang orange,
1x Composi-Tight® 3D Fusion™ Ring breit grün,
80x Composi-Tight® 3D Fusion™ Keile, 4 Größen
(je 20x FXYL, FXBL, FXOR, FXGR)
70x Composi-Tight® 3D Fusion™ Matrizenbänder, 5 Größen
(je 20x FX100, FX175, FX200; je 5x FX150, FX300)
1x verbesserte Ringseparierzange aus geschmiedetem Edelstahl

Testen ohne Risiko mit der 60-Tage-Geld-zurück-Garantie!

Das haben wir verbessert:

NEUES Herstellungsverfahren sorgt für eine längere Haltbarkeit der Ringe.

Composi-Tight 3D Fusion Ring Set
Art.Nr. FXR01 (3 Stück/Pack)
Preis: € 294,00* je Pack

Garrison Dental Solutions
Rufen Sie uns an: 02451 971 409
Tel.: +49 2451 971 409 • info@garrisondental.net • www.garrisondental.com
THE LEADER IN MATRIX SYSTEMS
*Alle Preise sind unverbindliche Preisempfehlungen zzgl. MwSt. Es gelten unsere AGB.
© 2022 Garrison Dental Solutions, LLC
ADGM322 DT