

Impfpflicht in ambulant oder stationär arbeitenden medizinischen und pflegenden Einrichtungen bzw. Unternehmen

Wir werden immer öfter angefragt, welche Folgen die Regelungen des § 20a IfSG für die Beschäftigten in pflegenden und medizinischen Berufen, Einrichtungen oder Unternehmen haben. Da wir keine Juristen sind, verweisen wir auf den Verein

KRiStA – Netzwerk Kritische Richter und Staatsanwälte n.e.V.,
der auf seiner Webseite die Problematik sehr gut beschrieben hat:

<https://netzwerkkrista.de/news/>

Unter „Beiträge“ sind bis jetzt zwei Stellungnahmen erschienen:

„Weiterarbeit im Gesundheitssektor trotz fehlender Impfung möglich? – „Kann-Regelung“ in § 20a Abs. 5 Infektionsschutzgesetz lässt Gesundheitsämtern Spielraum, Pflegekatastrophe abzuwenden“ vom 28.12.2021

„Ist die Weiterbeschäftigung eines Arbeitnehmers ohne Immunitätsnachweis im Gesundheitswesen ab dem 16. März 2022 für den Arbeitgeber eine Ordnungswidrigkeit, solange seitens des Gesundheitsamtes kein Betretungsverbot ausgesprochen wird und der Arbeitnehmer schon vor dem 16. März 2022 in der Einrichtung oder dem Unternehmen beschäftigt war?“ vom 05.01.2022

Daraus einige Zitate, die durch Anmerkungen ergänzt sind:

- *„Unternehmen und Einrichtungen, die ihre Beschäftigten und die sonst bei ihnen Tätigen unabhängig von ihrem Impfstatus weiterbeschäftigen wollen, können dies zunächst ohne Bußgeldrisiko und ohne gegen ein gesetzliches Verbot zu verstoßen, auch über den 16. März 2022 hinaus, tun. Sie müssen lediglich unverzüglich nach Ablauf des 15. März 2022 an die zuständige Behörde melden, welche bei ihnen tätige Personen ggf. die erforderlichen Nachweise (Impf- oder Genesenennachweis oder Impfunfähigkeitsbescheinigung) nicht vorgelegt haben.“*
Darauf sollten die betroffenen Personen das Unternehmen bzw. die Einrichtung unbedingt hinweisen.
- *„Ein Verbot, weiter der Tätigkeit nachzugehen, greift für diese Personengruppe erst und nur dann ein, wenn das Gesundheitsamt nach einem zweistufigen Verfahren gegenüber dem Betroffenen, der nicht geimpft oder genesen ist, ein konkretes Betretungsverbot ausspricht. Erst dieses führt dazu, dass der Betroffene seine Arbeitsleistung nicht mehr erbringen oder seine Tätigkeit nicht mehr ausüben kann. Erst dann ist es nicht mehr zulässig und mit Bußgeld bedroht, Betroffene weiter einzusetzen.“*
- *„Dieses Tätigkeits- oder Betretungsverbot ergeht aber nicht automatisch, ganz im Gegenteil: Anders, als dies in der Öffentlichkeit suggeriert wird, tritt ein solches Verbot nicht als gesetzliche Folge einer fehlenden Immunisierung ein. Das Gesundheitsamt „kann“ diese Folge lediglich aussprechen, es muss es nicht tun (§ 20a Abs. 5 Satz 3 IfSG).“*
- Dem Betroffenen gegenüber kann nicht einfach ein Tätigkeits- bzw. Betretungsverbot ausgesprochen werden. Zunächst muss das Gesundheitsamt die Vorlage des gesetzlich

geforderten Nachweises einfordern. Erst wenn der Betroffene der Aufforderung nicht innerhalb einer angemessenen Frist nachkommt, kann das Gesundheitsamt ein Tätigkeits- bzw. Betretungsverbot aussprechen.

Dann aber gilt dies unmittelbar. Widerspruch und Anfechtungsklage haben keine aufschiebende Wirkung!

- *„Ist zum Beispiel die Funktionsfähigkeit der Pflegeeinrichtung, des Unternehmens, der Arztpraxis, der Versorgung der Bevölkerung, der Rehabilitation usw. bedroht, könnte es auch rechtlich möglich oder sogar geboten sein, gerade kein Betretungsverbot auszusprechen!“*
- *„Die Einrichtungen und Unternehmen können die bei ihnen Tätigen sowohl gegenüber dem Gesundheitsamt als auch im möglichen Eilverfahren vor dem Verwaltungsgericht unterstützen, indem sie die drohenden Folgen eines etwaigen Betretungsverbots für ihren eigenen Betrieb und für die Versorgung ihrer Klienten und der Bevölkerung darstellen.“*
- *„Bis zum 15. März 2022 können Arbeitgeber auch weiter nicht geimpfte oder genesene Personen als Mitarbeiter einstellen oder im Unternehmen oder der Einrichtung tätig werden lassen. Für diese Personengruppe gilt dann das Vorgenannte.“*
- *„Eine gesetzliche Einschränkung besteht lediglich für Personen, die „ab dem 16. März 2022“ in dem Unternehmen oder der Einrichtung „tätig werden sollen“ (§ 20a Abs. 3 IfSG). Soll ab diesem Datum jemand neu in der Einrichtung oder dem Unternehmen tätig werden, setzt dies die Vorlage eines Immunitätsnachweises voraus. Personen, die hierüber nicht verfügen, dürfen nicht tätig werden. Für diesen Fall gibt es auch eine Bußgeldandrohung in § 73 Abs. 1a Nr. 7g IfSG.“*
Deshalb sollte ein neues Tätigkeitsverhältnis möglichst noch vor dem 16.03.2022 eingegangen werden.
- *„Es spricht vieles dafür, dass die beschriebene Hintertür nicht versehentlich in das Gesetz „eingebaut“ wurde. Sie gibt die Möglichkeit, einerseits den Impfdruck zu erhöhen und andererseits die angedrohte Folge notfalls nicht umsetzen zu müssen. Abgeladen wird diese Verantwortung bei den Gesundheitsämtern (§ 20a Abs. 5 IfSG).“*
- *„Wenn die im Gesundheitswesen Tätigen ihre freie Impfscheidung weiter einfordern und aufrechterhalten, könnten die Gesundheitsämter die gesetzliche Hintertür ihrer Ermessensentscheidung zur Aufrechterhaltung der Funktionsfähigkeit des Gesundheitswesens nutzen – wenn die Politik sie lässt.“*
- Betroffen von dieser gesetzlichen Regelung sind nicht nur das pflegende und ärztliche Personal in den Unternehmen und Einrichtungen, sondern sämtliche anderen Mitarbeiter, aber auch Dienstleister und Handwerker, die mehr als „nur wenige Minuten“ im Unternehmen oder der Einrichtung tätig werden. Der Kreis der Betroffenen ist wesentlich größer als der Eindruck erweckt wird. Deshalb ist es besonders wichtig, dass alle, die betroffen sind, zusammenstehen.
- Eine Kündigung sollten sich nur diejenigen überlegen, die sich bereits entschieden haben, den Beruf aufzugeben, und nicht auf Arbeitslosengeld angewiesen ist. Wer kündigt, riskiert eine Sperrzeit, in der kein Arbeitslosengeld gezahlt wird. Die in den Medien dargestellten geringen Zahlen von Kündigungen sind kein Beweis dafür, dass sich nur wenige nicht impfen lassen.
- Um gegenüber dem Arbeitgeber zu signalisieren, dass man sich nicht impfen lassen möchte, kann man ein **Zwischenzeugnis verlangen**. Verschiedene Betroffene haben sich auch beim Arbeitsamt als voraussichtlich ab 16. März arbeitsuchend gemeldet.
- Wichtig ist, sich vom Betriebsrat, von der Gewerkschaft und/oder von mit Arbeitsrecht befassten Rechtsanwälten beraten und ggf. unterstützen zu lassen!