Einrichtungsbezogene Impfpflicht

Mit der Einfügung des neuen § 20a in das Infektionsschutzgesetz (IfSG) ist eine Impfpflicht für Beschäftigte in medizinischen oder pflegerischen Einrichtungen und Unternehmen eingeführt worden.

Weil das Gesetz lediglich darauf abstellt, ob in der betroffenen Einrichtung und Unternehmen Tätigkeiten ausgeübt werden, kommt es auf die Art der Beschäftigung (Arbeitsvertrag, Leiharbeitsverhältnis, Praktikum, Beamtenverhältnis, Ehrenamt) nicht an. Auch die jeweilige Funktion ist ohne Bedeutung. Die einrichtungsbezogene Impfpflicht gilt z. B. sowohl für das medizinische bzw. Pflege- und Betreuungspersonal, als auch für andere dort tätige Personen wie z.B. Hausmeister und Transport-, Küchen-, oder Reinigungspersonal.

Die einrichtungsbezogene Impfpflicht gilt auch für externe Personen, die regelmäßig und nicht nur gelegentlich vorübergehend in diesen Einrichtungen und Unternehmen tätig sind, wie z. B. im Rahmen der Heimaufsicht, der rechtlichen Betreuung oder als regelmäßig dort tätige Handwerker.

Von der Impfpflicht befreit sind nur Personen, die aufgrund einer medizinischen Kontraindikation nicht gegen das Coronavirus SARS-CoV-2 geimpft werden können.

§ 20 a Abs. 1 Infektionsschutzgesetz (IfSG):

Folgende Personen müssen ab dem 15. März 2022 entweder geimpfte oder genesene Personen im Sinne des § 2 Nummer 2 oder Nummer 4 der COVID-19-Schutzmaßnahmen-Ausnahmenverordnung in der jeweils geltenden Fassung sein:

1. *Personen, die in folgenden Einrichtungen oder Unternehmen tätig sind:*
 - a) *Krankenhäuser,*
 - b) *Einrichtungen für ambulantes Operieren,*
 - c) *Vorsorge- oder Rehabilitationseinrichtungen,*
 - d) *Dialyseeinrichtungen,*
 - e) *Tageskliniken,*
 - f) *Entbindungseinrichtungen,*
 - g) *Behandlungs- oder Versorgungseinrichtungen, die mit einer der in den Buchstaben a bis f genannten Einrichtungen vergleichbar sind,*
 - h) *Arztpraxen, Zahnarztpraxen,*
 - i) *Praxen sonstiger humanmedizinischer Heilberufe,*
 - j) *Einrichtungen des öffentlichen Gesundheitsdienstes, in denen medizinische Untersuchungen, Präventionsmaßnahmen oder ambulante Behandlungen durchgeführt werden,*
 - k) *Rettungsdienste,*
 - l) *sozialpädiatrische Zentren nach § 119 des Fünften Buches Sozialgesetzbuch,*
 - m) *medizinische Behandlungszentren für Erwachsene mit geistiger Behinderung oder schweren Mehrfachbehinderungen nach § 119c des Fünften Buches Sozialgesetzbuch,*

- n) Einrichtungen der beruflichen Rehabilitation nach § 51 des Neunten Buches Sozialgesetzbuch und Dienste der beruflichen Rehabilitation,*
- o) Begutachtungs- und Prüfdienste, die auf Grund der Vorschriften des Fünften Buches Sozialgesetzbuch oder des Elften Buches Sozialgesetzbuch tätig werden,*
- 2. *Personen, die in voll- oder teilstationären Einrichtungen zur Betreuung und Unterbringung älterer, behinderter oder pflegebedürftiger Menschen oder in vergleichbaren Einrichtungen tätig sind,*
- 3. *Personen, die in ambulanten Pflegediensten und weiteren Unternehmen, die den in Nummer 2 genannten Einrichtungen vergleichbare Dienstleistungen im ambulanten Bereich anbieten, tätig sind; zu diesen Unternehmen gehören insbesondere:*
 - a) ambulante Pflegeeinrichtungen gemäß § 72 des Elften Buches Sozialgesetzbuch sowie Einzelpersonen gemäß § 77 des Elften Buches Sozialgesetzbuch,*
 - b) ambulante Pflegedienste, die ambulante Intensivpflege in Einrichtungen, Wohngruppen oder sonstigen gemeinschaftlichen Wohnformen erbringen,*
 - c) Unternehmen, die Assistenzleistungen nach § 78 des Neunten Buches Sozialgesetzbuch erbringen,*
 - d) Unternehmen, die Leistungen der interdisziplinären Früherkennung und Frühförderung nach § 42 Absatz 2 Nummer 2 des Neunten Buches Sozialgesetzbuch und § 46 des Neunten Buches Sozialgesetzbuch in Verbindung mit der Frühförderungsverordnung oder heilpädagogische Leistungen nach § 79 des Neunten Buches Sozialgesetzbuch erbringen,*
 - e) Beförderungsdienste, die für Einrichtungen nach Nummer 2 dort behandelte, betreute, gepflegte oder untergebrachte Personen befördern oder die Leistungen nach § 83 Absatz 1 Nummer 1 des Neunten Buches Sozialgesetzbuch erbringen, und*
 - f) Leistungsberechtigte, die im Rahmen eines Persönlichen Budgets nach § 29 des Neunten Buches Sozialgesetzbuch Personen für die Erbringung entsprechender Dienstleistungen beschäftigen.*

Satz 1 gilt nicht für Personen, die auf Grund einer medizinischen Kontraindikation nicht gegen das Coronavirus SARS-CoV-2 geimpft werden können.

Beschäftigte in den genannten Einrichtungen müssen ihrem Arbeitgeber ab 15. März 2022 einen Corona-Impf- bzw. -Genesenennachweis vorlegen - oder ein ärztliches Attest darüber, dass sie sich im ersten Schwangerschaftsdrittel befinden oder aufgrund einer medizinischen Kontraindikation nicht geimpft werden können.

Neue Arbeitsverhältnisse in den genannten Einrichtungen sind ab 16. März 2022 nur bei Vorlage eines entsprechenden Nachweises möglich.

In der Gesetzesbegründung wird auf die besondere Verantwortung verwiesen, die dem Personal in Gesundheitsberufen und Pflegeberufen aufgrund seines intensiven und engen Kontakts zu Personengruppen mit einem hohen Infektionsrisiko für einen schweren oder tödlichen Krankheitsverlauf zukomme. Ein verlässlicher Schutz vor dem Coronavirus durch eine sehr hohe Impfquote beim Personal in diesen Berufen sei wichtig.

Wenn der Nachweis über die Impfung, Genesung oder das ärztliche Attest nicht bis zum Ablauf des 15. März 2022 vorgelegt wird oder Zweifel an der Echtheit oder inhaltlichen Richtigkeit des vorgelegten Nachweises bestehen, hat die Leitung der jeweiligen Einrichtung unverzüglich das Gesundheitsamt darüber zu benachrichtigen und diesem die entsprechenden personenbezogenen Daten zu übermitteln. In der Meldung hat die betreffende Einrichtungsleitung bereits eine Selbsteinschätzung abzugeben, ob und wie sich ein etwaiges Beschäftigungsverbot auf die Versorgungsleistungen der Einrichtung bzw. des Unternehmens, z. B. in Form einer sich notwendiger Weise ergebenden Einschränkung von medizinischen oder pflegerischen Angeboten, auswirken würde.

Die Meldung ist elektronisch über das unter <https://ee-immu.gesundheitsamt-service.de> eingerichtete Portal einzureichen. Die Verpflichtung zur Nutzung dieses Meldeweges ergibt sich aus der Allgemeinverfügung des Landkreises Elbe-Elster zur Umsetzung des § 20a des Infektionsschutzgesetz (IfSG) - (Einrichtungsbezogene Impfpflicht) vom 24. März 2022 https://www.lkee.de/media/custom/2112_9658_1.PDF?1648134386

Das Gesundheitsamt wird dann die oder den jeweilige/n Beschäftigte/n mit Fristsetzung auffordern, den entsprechenden Nachweis dem Gesundheitsamt vorzulegen. Geschieht dies nicht, kann das Gesundheitsamt ein Beschäftigungsverbot aussprechen.

Bis zu einer etwaigen Entscheidung des Gesundheitsamtes ergeben sich keine Auswirkungen auf die konkrete Beschäftigung bzw. Tätigkeit der betreffenden Personen, d. h. diese können ihre bisherige Tätigkeit uneingeschränkt, natürlich unter Beachtung aller ohnehin notwendigen Hygienemaßgaben, weiter ausüben.

Das Gesundheitsamt wird sich um eine möglichst schnelle Bearbeitung aller eingehenden Meldungen bemühen. Aufgrund der absehbaren Zahl von Meldungen und der weiteren besonderen Belastungen der Verwaltung wird ein gewisser Zeitraum für die Bearbeitung nicht zu vermeiden sein.

Es wird gebeten, von Rückfragen abzusehen.

Daneben kommt die Einleitung von Ordnungswidrigkeitenverfahren (Bußgeldverfahren) in Betracht. Dies gilt im Besonderen auch, wenn Arbeitgeber ihrer Meldepflicht nicht nachkommen.

Bei der vom Gesundheitsamt gem. § 20 a Abs. 5 IfSG zu treffenden Entscheidung, ob einem oder einer Beschäftigten, die keinen geforderten Nachweis vorlegt, die Beschäftigung untersagt wird, handelt es sich ausdrücklich um eine „Kann-Regelung“, also eine Ermessensentscheidung. Zur Ausübung des Ermessens hat das Land Brandenburg den Gesundheitsämtern vorgegeben, dass bei der Entscheidung die Auswirkungen eines etwaigen Beschäftigungsverbots auf die Versorgungssicherheit der Bevölkerung im jeweiligen medizinischen oder pflegerischen Bereich besonders zu berücksichtigen sind, es also nicht zu Einschränkungen der medizinischen und pflegerischen Versorgung kommen darf.

Weiterhin sind alle Besonderheiten des jeweiligen Einzelfalles, wie z. B. begonnene Impfungen, zu berücksichtigen.

Ein Beschäftigungsverbot würde voraussichtlich für die Dauer der gesetzlichen Verpflichtung, also aus heutiger Sicht bis zum 31. Dezember 2022, gelten.

Wenn das Gesundheitsamt ein Beschäftigungsverbot anordnet, würde dies nicht automatisch zu einer Beendigung des Arbeitsverhältnisses an sich, z. B. in Form einer Kündigung, führen. Laut Gesetzesbegründung ergibt sich nur die Konsequenz, dass im Gegenzug dafür, dass die Arbeitsleistung nicht erbracht wird, „für diesen Personenkreis die Lohnzahlungspflicht des Arbeitgebers“ entfällt.

Wenn ein Nachweis (z. B. Genesenennachweis) nach dem 15. März 2022 durch Zeitablauf seine Gültigkeit verliert und die oder der Beschäftigte innerhalb eines Monats keinen neuen Nachweis erbringt, gelten die gleichen Rechtsfolgen, d. h. die jeweiligen Einrichtungs- bzw. Unternehmenseinrichtungen haben, die betreffenden Personen unverzüglich über das Meldeportal dem Gesundheitsamt mitzuteilen.

Weitere Informationen:

- Handreichung „Einrichtungsbezogenen Impfpflicht“ des Bundesministeriums für Gesundheit: <https://www.zusammengegencorona.de/impfen/gesundheits-und-pflegeberufe-impfen/einrichtungsbezogene-impfpflicht/>
- Pressemitteilung des Ministeriums für Soziales, Gesundheit, Integration und Verbraucherschutz des Landes Brandenburg vom 18.02.2022: „Brandenburg setzt einrichtungsbezogene Corona-Impfpflicht konsequent und pragmatisch um - Gesundheitsministerium gibt Landkreisen und kreisfreien Städten ermessenslenkende Vorgaben zur einheitlichen Umsetzung“: <https://msgiv.brandenburg.de/msgiv/de/presse/pressemitteilungen/detail/~18-02-2022-brandenburg-setzt-einrichtungsbezogene-corona-impfpflicht-um>