

Update zu unserem Rechtsleitfaden vom 17.01.2022

Folgen der einrichtungsbezogenen Impfpflicht in der arbeitsrechtlichen Praxis sowohl für Arbeitnehmer als auch für Arbeitgeber:

Aufgrund der neuerlichen Anpassung des Infektionsschutzgesetzes (IfSG) vom 10. Dezember 2021 besteht eine einrichtungsbezogene Impfpflicht gemäß § 20 a IfSG ab dem 15. März 2022 für alle Beschäftigten in medizinisch-pflegerischen Einrichtungen insbesondere in Kliniken, Pflegeheimen, Arzt- und Zahnarztpraxen, Rettungs- und Pflegediensten.

Was sind die Folgen für Arbeitgeber und Arbeitnehmer/innen, die weder einen Impf- noch einen Genesenennachweis oder aber ein medizinisches Zeugnis über eine Kontraindikation gegen eine Corona- Schutzimpfung vorweisen können.

Nach den Regelungen des § 20 a Abs. 3 S. 4 und 5 i.V.m. Abs. 2,1 IfSG müssen Beschäftigte in den vorgenannten Einrichtungen, die weder einen geeigneten Impf- noch einen Genesenennachweis oder aber ein medizinisches Zeugnis über eine Kontraindikation gegen eine Corona-Schutzimpfung vorweisen können, dem zuständigen Gesundheitsamt gemeldet werden.

Was sind die Folgen für Arbeitgeber bzw. Arbeitnehmer/innen:

- » Arbeitgeber sind verpflichtet ihre Beschäftigten, die keinen geeigneten Nachweis über ihren Impf- oder Genesenenstatus oder aber ein medizinisches Attest über eine Kontraindikation vorlegen, oder wenn Zweifel an der Echtheit oder inhaltlichen Richtigkeit des vorgelegten Nachweises bestehen, unverzüglich das zuständige Gesundheitsamt darüber zu benachrichtigen und dem Gesundheitsamt die erforderlichen personenbezogenen Daten des betroffenen Mitarbeiters weiterzuleiten. Zuständig ist das Gesundheitsamt, in dessen Bezirk sich das jeweilige Unternehmen bzw. die jeweilige Einrichtung befindet.
- » Das Gesundheitsamt ist verpflichtet den jeweiligen Einzelfall zu untersuchen und die betroffene Person zur Vorlage der entsprechenden Nachweise, unter Einhaltung einer angemessenen Frist, aufzufordern. Sofern der entsprechende Nachweis nicht oder nicht rechtzeitig vorgelegt wird, kann das Gesundheitsamt der betroffenen Person gegenüber ein Tätigkeits- bzw. Betretungsverbot im Hinblick auf die in § 20 a Abs. 1 Satz 1 IfSG genannten Einrichtungen und Unternehmen aussprechen.

- » Ein Verstoß gegen diese Regelung stellt sowohl für den Arbeitgeber als auch für den betroffenen Arbeitnehmer/innen eine Ordnungswidrigkeit dar, die mit Bußgeldern bis zu einer Höhe von 25.000,00 € je Einzelfall belegt werden können.
- » Die betroffenen Beschäftigten können daraufhin freigestellt werden und verlieren damit ihren Lohnanspruch.
- » Es drohen für Arbeitnehmer/innen arbeitsrechtliche Konsequenzen wie Abmahnung oder gar eine Kündigung aus personenbedingten Gründen, da die betroffenen Beschäftigten bereits seit Dezember 2021 wissen, dass sie nicht mehr beschäftigt werden dürfen, wenn sie die vorgenannten Nachweise nicht vorlegen und somit nicht die gesetzlich zwingend vorgeschriebenen Voraussetzungen für die Arbeitsleistungserbringung vorweisen können. Demnach liegt hier nach den Maßstäben der höchstrichterlichen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichtes ein personenbedingter Kündigungsgrund vor, ähnlich dem Verlust der Fahrerlaubnis von einem Berufsfahrer.

Zu beachten ist in der arbeitsrechtlichen Praxis darüber hinaus, dass Nachweise, die ab dem 16. März 2022 durch den entsprechenden Zeitablauf ihre Gültigkeit verlieren, innerhalb eines Monats nach Ablauf der Gültigkeit durch Vorlage eines neuen entsprechenden gültigen Nachweises zu ersetzen sind. Andernfalls drohen die gleichen vorgenannten Konsequenzen.