

Information zur einrichtungsbezogenen Impfpflicht gegen das Coronavirus

Sehr geehrte Damen und Herren,

anlässlich der im Dezember durch Änderung des Infektionsschutzgesetzes eingeführten Impfpflicht gegen das Coronavirus für Personen, die in sensiblen Einrichtungen – insbesondere im Gesundheitswesen – tätig sind, möchten wir Sie über die hiermit verbundenen Rechte und Pflichten für Sie als Einrichtung einerseits sowie für die in den Einrichtungen tätigen Personen andererseits informieren und Ihnen eine Handlungsempfehlung zur Verfügung stellen.

1.

Nach dem neu eingeführten und bereits in Kraft getretenen § 20a IfSG müssen Personen, die in sensiblen Einrichtungen und Unternehmen wie Krankenhäusern, Rehabilitationszentren, Pflegeeinrichtungen, Tageskliniken, Arztpraxen oder Praxen sonstiger humanmedizinischer Heilberufe tätig sind, ab dem 15.03.2022 entweder geimpft oder genesen sein.

Dementsprechend haben diese Personen bis zum Ablauf des 15.03.2022 einen gültigen Impfnachweis oder Genesenennachweis oder aber ein ärztliches Zeugnis darüber, dass sie aufgrund einer medizinischen Kontraindikation nicht gegen das Coronavirus geimpft werden können, bei der entsprechenden Einrichtung, in der sie tätig sind, vorzulegen.

In diesem Sinne tätig in den betroffenen Einrichtungen sind alle Personen, die dort nicht nur ganz vorübergehend ihrer Tätigkeit nachgehen, unabhängig von der Art des Beschäftigungsverhältnisses oder davon, ob sie Patientenkontakt haben. Demnach gilt die Impfpflicht beispielsweise auch für Leiharbeitskräfte, ehrenamtlich Tätige, Putz- oder Küchenpersonal oder in der Verwaltung tätige Personen.

Sie als Leitung der Einrichtung im Sinne von § 20a IfSG müssen, wenn Ihnen ein gültiger Impf- oder Genesenennachweis oder ein Attest bis zum Ablauf des 15.03.2022 nicht vorgelegt wird oder wenn Sie Zweifel an der Echtheit oder inhaltlichen Richtigkeit des vorgelegten Nachweises haben, unverzüglich das Gesundheitsamt unter Angabe der Daten der jeweiligen betroffenen Person hierüber benachrichtigen. Ein Verstoß hiergegen kann für Sie ein Bußgeld zur Folge haben.

2.

Auch wenn die Impfpflicht ab dem 15.03.2022 besteht, hat diese **nicht zur Folge, dass unmittelbar ein gesetzliches Tätigkeits- oder Beschäftigungsverbot für Personen in Kraft tritt**, die den entsprechenden Nachweis (gültiger Impf- oder Genesenennachweis oder Attest) nicht bis zum 15.03.2022 vorlegen. Bei Personen, die schon vor dem 16.03.2022 in Ihrer Einrichtung tätig waren, tritt ein solches Verbot erst in Kraft, wenn der jeweils betroffenen Person seitens des **Gesundheitsamts ein Betretungs- oder Tätigkeitsverbot** auferlegt wird. Wenn die Beschäftigten hiergegen verstoßen, kann nur ihnen, nicht jedoch der Einrichtung ein Bußgeld auferlegt werden. An dieser Stelle möchten wir nochmals betonen, dass dies nur für **bereits vor dem 16.03.2022 in Ihrer Einrichtung tätige Personen gilt**.

Bei Personen, die erst ab dem 16.03.2022 in Ihrer Einrichtung tätig sind, liegt dies anders. Wenn diese Personen nicht schon vor Beginn ihrer Tätigkeit den erforderlichen Nachweis vorlegen, besteht unmittelbar ein gesetzliches Tätigkeits- und Beschäftigungsverbot. Bei Verstoß hiergegen kann sowohl der Einrichtung als auch dem / der Beschäftigten ein Bußgeld auferlegt werden. Auch hier gilt: Wenn Zweifel an der Echtheit oder inhaltlichen Richtigkeit des vorgelegten Nachweises bestehen, müssen Sie dies unverzüglich beim Gesundheitsamt melden; Verstöße sind bußgeldbewehrt.

Wenn ein Impf- oder Genesenennachweis seine Gültigkeit verliert, muss der / die Betroffene **innerhalb eines Monats** nach Ablauf der Gültigkeit einen neuen (Impf-)Nachweis vorlegen. Wenn diese Frist nicht eingehalten wird oder wenn Zweifel an der Echtheit oder inhaltlichen Richtigkeit des vorgelegten Nachweises bestehen, gilt ebenfalls die bereits beschriebene Meldepflicht beim Gesundheitsamt samt Folgen bei Nichtbeachtung.

3. **Was ist zu tun?**

Zunächst bietet sich an, dass Sie alle Beschäftigten über die nun geltende Impfpflicht und die sich daraus ergebenden Konsequenzen (Nachweispflicht, Freistellung, Meldung bei den Behörden und mögliche Bußgelder) informieren.

Sodann sollten Sie den Impfstatus in Ihrer Mitarbeitenden frühzeitig abfragen und klären, ob Sie aufgrund der Zahl der Ungeimpften möglicherweise Probleme mit der ausreichenden personellen Besetzung und damit der Aufrechterhaltung des Betriebes bekommen. Es bietet sich in diesen Fällen an, das Gesundheitsamt frühzeitig auch schon vor dem Stichtag zu informieren. Hintergrund ist, dass die Behörden dies bei Ausspruch von möglichen Betretungs- und Tätigkeitsverboten berücksichtigen können.

Wenn Sie weitere Fragen zur Umsetzung der neuen Regelungen oder zum Umgang mit ungeimpften Mitarbeitern haben, stehen wir Ihnen gerne zur Verfügung.

Sarah Biehl
Rechtsanwältin

Wolfgang Wiefelspütz
Rechtsanwalt
Fachanwalt für Arbeitsrecht
Fachanwalt für Medizinrecht



Sarah Biehl
Rechtsanwältin

Tel. +49 721 919 60-0
Fax +49 721 919 60-20
biehl@beinertpartner.de



BEINERT & PARTNER
RECHTSANWÄLTE

An der RaumFabrik 29
76227 Karlsruhe
www.beinertpartner.de



Wolfgang Wiefelspütz
Fachanwalt für Arbeitsrecht und Medizinrecht
Lehrbeauftragter, DHBW Karlsruhe

Tel. +49 721 919 60-23
Fax +49 721 919 60-30
wiefelspuetz@beinertpartner.de