

## Allgemeine Informationen zur Impfpflicht

Sehr geehrte Damen und Herren Dres,

wie Ihnen bekannt ist hat der Gesetzgeber in § 20 a IfsG die Regelung getroffen, dass Personen, die in einer Arztpraxis tätig sind, müssen bis spätestens zum 15.03.2022 geimpft oder genesen sein müssen und dies Nachweisen. Der Gesetzgeber hat damit im Dezember 2021 eine Corona-Impfpflicht für Ärztinnen und Ärzte, MFA und andere Beschäftigte einer Arztpraxis eingeführt. Nach der Gesetzesbegründung soll die Impfpflicht das Risiko reduzieren, sich mit SARS-CoV-2 zu infizieren und SARS-CoV-2 an andere Menschen in der Praxis zu übertragen. Hieraus ergeben sich einige Fragen. Im Folgenden möchten wir Ihnen einen kurzen Überblick über die wichtigsten zu beachtenden Punkte.

### 1. Was bedeutet die allgemeine Impfpflicht nach § 20 a Absatz 1 IfSG für Sie?

Der Gesetzgeber hat zum Schutz der öffentlichen Gesundheit und vulnerabler Personengruppen vor einer COVID-19-Erkrankung in § 20 a IfSG eine einrichtungsbezogene Impfpflicht geschaffen. Hiernach muss das Praxispersonal, d. h. Ärzte, MFA usw., geimpft oder genesen sein bzw. ein ärztliches Zeugnis über das Bestehen einer Kontraindikation gegen eine Impfung gegen COVID-19 besitzen.

Nach dem Wortlaut der Regelung § 20 a Absatz 1 IfSG müssen damit alle Personen in einer Arztpraxis oder einer anderen in § 20a Abs. 1 IfSG genannten Einrichtung tätig sind, entweder geimpft oder genesen sein bzw. eine ärztlich bescheinigte Impfunfähigkeit vorlegen. Bei den vom Gesetz erfassten Personen handelt es sich neben den genannten auch um andere dort tätige Personen wie z. B. Hausmeister oder Transport-, Küchen- oder Reinigungspersonal. Erfasst sind auch Auszubildende, Personen, die ihren Freiwilligendienst ableisten, ehrenamtlich Tätige, Praktikanten sowie Zeitarbeitskräfte. Die Impfpflicht besteht für alle in einer Arztpraxis oder Einrichtung Tätigen. Keine Relevanz hat dabei folglich die Frage, ob eine Patientenbehandlung erfolgt oder nicht.

Von dieser Verpflichtung ausgenommen sind nur Personen, die nur zeitlich vorübergehend tätig werden, Patienten und Begleitpersonen sowie Personen, die sich aufgrund medizinischer Kontraindikation nicht impfen lassen können

Konkret bedeutet dies für Sie, dass bis zum Ablauf des **15. März 2022** von allen Beschäftigten der Nachweis werden muss, ob eine Impfung, Genesung bzw. eine ärztlich bescheinigte Impfunfähigkeit vorliegt. Für die Nachweispflicht kommt es auf die Art der Beschäftigung nicht an, sodass auch Mitarbeiter eines externen Dienstleisters (z. B. eines Reinigungsdienstes) unseres Erachtens davon umfasst sein dürften. Ausgenommen sind nach dem Gesetz lediglich Personen, die zeitlich nur vorübergehend (d. h. wenige Minuten) tätig werden.

Neue Arbeitsverhältnisse können ab dem 16.03.2022 nur bei Vorlage eines entsprechenden Nachweises eingegangen werden.

Sofern der Nachweis ab dem 16.03.2022 durch Zeitablauf seine Gültigkeit verliert, muss dieser innerhalb eines Monats nach Ablauf der Gültigkeit durch Vorlage eines gültigen Nachweises ersetzt werden.

Wird ein Nachweis vom Beschäftigten nicht erbracht, muss unverzüglich das Gesundheitsamt, in dessen Bezirk sich die jeweilige Praxis oder Einrichtung befindet, informiert werden.

Erforderlich hierfür ist die Meldung der personenbezogenen Daten, der Person die keinen Nachweis vorgelegt hat.

Bei Verstößen gegen diese Verpflichtungen nach dem IfSG sieht das Gesetz in § 73 IfSG Bußgeldvorschriften vor. Als Sanktion für Verstöße gegen die Nachweispflicht (§ 73 Abs. 1 Nr. 7 lit. h IfSG) ist bspw. eine Geldbuße von bis zu 2.500 Euro vorgesehen. In anderen Fällen kann eine Geldbuße von bis zu 25.000 Euro verhängt werden.

## **2. Müssen Beschäftigte gekündigt werden, die keinen Nachweis erbracht haben?**

Die allgemeine Impfpflicht nach § 20a IfSG führt nicht dazu, dass nicht geimpfte, nicht genesene oder nicht impfunfähige Beschäftigt automatisch nicht weiter beschäftigt werden dürfen. Die Vorschrift umfasst kein gesetzliches Tätigkeits- bzw. Beschäftigungsverbot, welches vom Arbeitgeber ab dem 16. März 2022 ausgesprochen werden muss.

Dem Arbeitgeber obliegt im ersten Schritt nur die Meldung an das zuständige Gesundheitsamt. In der weiteren Zuständigkeit des Gesundheitsamtes liegt es dann, ob weitere Maßnahmen vorgenommen werden müssen bzw. es liegt in deren Zuständigkeit, ob ein Tätigkeits- bzw. Beschäftigungsverbot ausgesprochen wird. Eine Weiterbeschäftigung ist daher erstmal grundsätzlich möglich.

Wie bereits ausgeführt ist eine Weiterbeschäftigung bis zur Entscheidung des zuständigen Gesundheitsamtes im ersten Schritt möglich.

Die Frage, ob eine Kündigung als ultima ratio bzw. eine Freistellung ohne Entgeltanspruch bereits vor der Entscheidung des Gesundheitsamtes ausgesprochen werden kann, kann derzeit nicht abschließend bewertet werden. Allerdings ist u.E. das Vorliegen einer Impfung gegen COVID-19 für das Praxispersonal eine zwingende Beschäftigungsvoraussetzung. Sollte von Ihrem Personal keine Nachweise einer Immunisierung oder kein ärztliches Zeugnis vorlegt, dass sie oder er wegen einer medizinischen Kontraindikation nicht geimpft werden kann, darf er/sie nicht in einer Arztpraxis beschäftigt werden. Im Arbeitsrecht gilt der Grundsatz, dass keine Leistung ohne Gegenleistung erbracht werden muss. Konkret ohne Arbeit auch kein Lohn. Dies hat zur Folge, dass bei fehlendem Impf- oder Genesenennachweis es für Arbeitnehmer spätestens ab dem 16.03.2022 unmöglich ist, die Arbeit zu erbringen und damit ihrer Hauptleistungspflicht nach dem Arbeitsvertrag nachzukommen. Daraus folgt gemäß § 326 Abs. 1 S. 1 Bürgerliches Gesetzbuch (BGB), dass der Anspruch auf die Gegenleistung (Lohn) entfällt. Der Praxisinhaber kann daher die Entgeltfortzahlung verweigern. Aufgrund der aber bereits erwähnten rechtlichen Unsicherheiten raten wir Ihnen dringend an- sofern Sie Maßnahmen ergreifen möchten, sich in diesem Zusammenhang einen Fachanwalt/-anwältin für Arbeitsrecht oder einen Rechtsanwalt/innen mit Tätigkeitsschwerpunkt im Arbeitsrecht hinzuziehen.

Für den Fall, dass das Gesundheitsamt ein entsprechendes Beschäftigungsverbot verhängt hat, sind arbeitsrechtliche Maßnahmen konkret eine Kündigung möglich. In diesem Zusammenhang sind die allgemeinen arbeitsrechtlichen Vorgaben zur Kündigung zu beachten. Eine verhaltensbedingte Kündigung ist damit u.E. möglich, wenn eine entsprechende Weisung, sich impfen zu lassen, existiert und der Arbeitnehmer/in zudem im Sinne einer beharrlichen Verweigerung erklärt hat, sich nicht impfen lassen zu wollen.

In Fällen einer vehementen Weigerung (Pflichtverletzung) ist regelmäßig auch eine vorherige Abmahnung entbehrlich, wie dies das Arbeitsgericht Köln am 17.06.2021 im Falle eines Mund-Nasen-Schutz-Verweigerers entschied (Az. 12 Ca 450/21, Abruf-Nr. 47491946). Denkbar ist zum anderen eine personenbedingte Kündigung, da Praxispersonal ohne entsprechenden Nachweis nicht über die erforderliche Eignung bzw. Tätigkeitsvoraussetzung verfügt, um die geschuldete Arbeitsleistung zu erbringen. Bereits das Fehlen der Coronaimpfung dürfte ein Beschäftigungsverbot und eine personenbedingte Kündigung nach unserer Auffassung rechtfertigen.

### **3. Wie ist das Vorgehen, wenn Zweifel an einer Impfunfähigkeitsbescheinigung bestehen?**

Haben Sie Zweifel bei einer vorgelegten Impfunfähigkeitsbescheinigung, dann sollte eine unverzügliche Information an das zuständige Gesundheitsamt erfolgen. Das Gesundheitsamt kann in diesen Fällen eine ärztliche Untersuchung anordnen, hierbei erfolgt die Prüfung, ob die Gründe für eine Impfunfähigkeit vorliegen. Das Gesundheitsamt darf einer Person, die trotz der Anforderung keinen Nachweis innerhalb einer angemessenen Frist vorlegt oder der Aufforderung zu einer ärztlichen Untersuchung nicht Folge leistet, untersagen, dass sie die dem Betrieb der genannten Einrichtung oder des Unternehmens dienenden Räume betritt oder in einer solchen Einrichtung oder einem solchen Unternehmen tätig wird.

### **4. Welche Maßnahmen sind nach dem 15. März 2022 für Beschäftigte ohne entsprechenden Nachweis einzuhalten?**

Aufgrund der derzeit vorliegenden Informationen können hierüber noch keine abschließend rechtlich gesicherten Vorgaben gegeben werden, daher möchten wir Ihnen hierzu unsere erste rechtliche Bewertung an die Hand geben.

Aufgrund der Weiterbeschäftigung von Mitarbeitern ohne entsprechenden Nachweis können sich zivilrechtliche Schadensersatzansprüche ergeben, konkret sind die Fälle denkbar, in denen sich Patientinnen bzw. Patienten in der Praxis anstecken und erkranken. Voraussetzung hierfür ist die Herstellung eines haftungsrechtlichen Kausalzusammenhangs zwischen der Beschäftigung einer Person ohne entsprechenden Nachweis und der Erkrankung eines Patienten. Der erkrankte Patient müsste insoweit einen Kausalzusammenhang nachweisen.

Wir empfehlen Ihnen bei der Weiterbeschäftigung von Mitarbeitern ohne entsprechenden Nachweis die Hygienemaßnahmen nochmals zu bewerten und zu prüfen, ob weitergehende Maßnahmen einzuführen sind.

Um die Ansteckungsgefahr zu minimieren sollte geprüft werden, ob die Möglichkeit besteht einen geeigneten Arbeitsplatz oder Homeoffice zu schaffen, um damit den Patientenkontakt zu vermeiden.

Des Weiteren ist nach unserem Ermessen eine weitergehende Testung anzuraten.

Das Vorliegen einer Impfung gegen COVID-19 ist damit – wie eine Masernimpfung – für das Praxispersonal eine zwingende Beschäftigungsvoraussetzung.

Wer keinen Nachweis einer Immunisierung oder kein ärztliches Zeugnis darüber vorlegt, dass sie oder er wegen einer medizinischen Kontraindikation nicht geimpft werden kann, darf nicht in einer Arztpraxis beschäftigt werden. Zu den weiteren Folgen siehe oben Ziffer 2.

#### **5. Was ist bei der Neueinstellung ab dem 16. März 2022 zu beachten?**

Bei Neueinstellungen ab dem 16. März 2022 ist zu beachten, dass eine Einstellung nur erfolgen kann sofern ein Bewerber/in über einen Impfnachweis, Genesenennachweis oder über einen Nachweis einer ärztlich bescheinigten Kontraindikation verfügt.

#### **6. Was ist zu beachten, wenn der Praxisinhaber selbst nicht über einen entsprechenden Nachweis verfügt?**

Aufgrund der ab dem 15. März 2022 eingeführten allgemeinen Impfpflicht gelten die gleichen Vorgaben auch für einen Praxisinhaber. Folglich bedarf es der Nachweiserbringung gegenüber dem Gesundheitsamt. Das Gesundheitsamt kann infolgedessen auch gegenüber dem/der Praxisinhaber/in ein Betretungs- und Tätigkeitsverbot aussprechen.

#### **7. Welche haftungsrechtlichen Risiken bestehen**

Die gesetzliche Regelung zur Impfpflicht bzw. zur Vorlage eines entsprechenden Nachweises dient dem Schutz von behandelten Patienten/innen innerhalb der Arztpraxis. Als Praxisinhaber/in haben Sie folglich Sorge dafür zu tragen, dass dieser Schutz durch geeignete organisatorische Maßnahmen erreicht wird, also durch einen Nachweis der Impfung bzw. die Befreiung davon oder auch die Nichtbeschäftigung von Ungeimpften.

Die Vermeidung von Organisationspflichtverletzungen stellt eine wesentliche Pflicht aus dem Behandlungsvertrag dar. Organisationsfehler stellen nach Auffassung der Rechtsprechung voll beherrschbare Risiken dar. Nach der Definition sind „voll beherrschbare Risiken dadurch gekennzeichnet, dass ihre Realisierung nicht den Besonderheiten des menschlichen Organismus, also der Erkrankung und der Behandlung der Erkrankung, geschuldet sind, sondern einem Defizit im Bereich der Organisation, dass durch geeignete organisatorische Maßnahmen durch die Behandlerseite sicher beherrscht und ausgeschlossen werden kann“ (Bundesgerichtshof [BGH], Beschluss vom 16.08.2016, Az. VI ZR 634/15).

Infiziert sich also ein Patient/in nach dem Besuch Ihrer Praxis mit dem Coronavirus und behauptet, sich in Ihrer Praxis angesteckt zu haben, können Sie dazu verpflichtet werden, Auskunft darüber zu erteilen, ob die geforderten Nachweise kontrolliert und fortlaufend von Ihnen überwacht worden sind. Können Sie diesen Nachweis nicht führen, so ist die Fallgruppe des voll beherrschbaren Risikos einschlägig und das Vorliegen eines Behandlungsfehlers wird vermutet. Auszuschließen ist eine solche Beweislastumkehr allerdings bei schweren Organisationsdefiziten nicht.

Aufgrund der Vielzahl von Infektionsmöglichkeiten und damit von Infektionskette dürfte zwar nicht davon auszugehen sein, dass Ihnen unterstellt wird, dass die Infektion mit COVID-19 innerhalb Ihrer Praxis stattgefunden hat.

Werden allerdings die vom IfSG geforderten Nachweise nicht ordnungsgemäß geführt, so kann dies im schlimmsten Fall dennoch zur Folge haben, dass die Infektion mit COVID-19 als in der Praxis erworben unterstellt wird mit der Konsequenz, dass alle kausalen Folgen diese Erkrankung Ihnen als Praxisinhaber/in zugerechnet werden.

## 8. Wie viele Impfungen sind notwendig, um als „vollständig geimpft“ zu gelten?

Bei der einrichtungsbezogenen Impfpflicht muss ein Impfnachweis im Sinne des § 2 Nummer 3 der Covid-Schutzmaßnahmen-Ausnahmenverordnung vorgelegt werden. Alle aktuell zur Verfügung stehenden Impfstoffe werden nach der Empfehlung der Ständigen Impfkommission (STIKO) beim Robert Koch-Institut in zwei Dosen verabreicht. Am 15. Tag nach der 2. Impfung ist die Grundimmunisierung erreicht. Auch Personen, die mit dem Impfstoff von Johnson & Johnson geimpft worden sind, müssen eine 2. Impfung erhalten, um als grundimmunisiert zu gelten. Aufgrund der hochansteckenden Omikron-Variante und dem verringerten primären Schutz, den der Impfstoff vor schweren Verläufen bietet, wird die 2. Impfung mit einem mRNA-Impfstoff empfohlen.

Es sind daher 2 Impfdosen notwendig, um als „vollständig geimpft“ zu gelten.

Abweichend davon ist eine einzelne Impfstoffdosis ausreichend,

- wenn die betroffene Person einen positiven Antikörpertest in deutscher, englischer, französischer, italienischer oder spanischer Sprache in Papier- oder digitaler Form nachweisen kann und dieser Test vor einer Impfung gegen COVID-19 vorgenommen worden ist. Diese Person gilt ab dem Tag der verabreichten Impfstoffdosis als vollständig geimpft.
  - wenn die betroffene Person eine durchgemachte Infektion mit dem Coronavirus SARS-CoV-2 nachweisen kann und zum Zeitpunkt des Nachweises noch keine Impfung gegen COVID-19 erhalten hat. Die Infektion muss mit einem PCR-, PoC-PCR oder einer weiteren Methode der Nukleinsäureamplifikationstechnik nachgewiesen sein. Ab dem Tag der verabreichten Impfstoffdosis gilt diese Person als vollständig geimpft.
  - wenn die betroffene Person nach Erhalt einer einzelnen Impfstoffdosis eine Infektion mit dem Coronavirus SARS-CoV-2 durchgemacht hat. Zum Nachweis der Infektion ist ein PCR-, PoC-PCR- oder ein Test einer weiteren Methode der Nukleinsäureamplifikationstechnik notwendig. Diese Person gilt ab dem 29. Tag nach Abnahme des positiven Tests als vollständig geimpft.
- Auf der Internetseite des Paul-Ehrlich-Instituts werden die Anforderungen an einen gültigen Impfnachweis veröffentlicht. Nähere Informationen zu den Anforderungen an den vollständigen Impfschutz finden Sie unter [www.pei.de/impfstoffe/covid-19](http://www.pei.de/impfstoffe/covid-19)

## 9. Wie lange gilt man als genesen?

Seit 15.01.2022 müssen Genesenennachweise die Anforderungen erfüllen, die auf der Internetseite des Robert Koch-Instituts unter [www.rki.de/covid-19-genesenennachweis](http://www.rki.de/covid-19-genesenennachweis) veröffentlicht sind: Die Dauer des Genesenenstatus wurde von 6 Monate auf 3 Monate reduziert. Als genesen gilt man vom 29. bis zum 90. Tag nach einem positivem PCR-Test. Hintergrund der Regelungen ist der Gesundheitsschutz: Wissenschaftliche Studien zeigen, dass man nach einer Genesung von einer Corona-Erkrankung nicht so lange vor einer Infektion mit der Omikron-Virusvariante geschützt ist wie zuvor bei anderen Varianten.

Eine Übergangsfrist ist nicht vorgesehen. Die Vorgaben gelten für alle Genesenennachweise, auch bereits ausgestellte Nachweise.

#### **10. Wann läuft ein Impfzertifikat ab?**

Wichtig auf Reisen: Ab dem 1. Februar 2022 gibt es neue EU-Regelungen zur Gültigkeitsdauer von EU-Impfzertifikaten. Diese laufen nach Ablauf von 270 Tagen ab. Die Regelung gilt für grenzüberschreitende Reisen in den EU-Mitgliedstaaten.

Anders sieht es auf nationaler Ebene aus: In Deutschland gibt es zurzeit keine nationalrechtlichen Regelungen, die die Anerkennungsdauer von Impfnachweisen begrenzen.

Sollten Sie weitergehende Fragen haben können Sie gerne die Rechtsabteilung der Bezirksärztekammer Nordwürttemberg kontaktieren unter folgender Telefonnummer: 0711-76981-220

Justizariat