

## Arbeitshilfe zur „Impfpflicht“ gegen COVID-19

Zum besseren **Schutz der vulnerablen Gruppen** müssen Beschäftigte künftig einen **Immunitätsnachweis gegen COVID-19** vorlegen (verkürzt „Impfpflicht“). Dafür müssen sie entweder als genesen oder als geimpft gelten bzw. aus medizinischen Gründen nicht geimpft werden können. Die gesetzliche Grundlage ist **§ 20a Infektionsschutzgesetz (IfSG)**. Nachfolgend erhalten Sie einen Überblick über die wichtigsten Aspekte zur Umsetzung der gesetzlichen Vorgabe

Es handelt sich hierbei um eine aktualisierte Fassung der Arbeitshilfe. Alle Änderungen gegenüber der letzten Fassung sind in Gelb markiert. Es sei insbesondere auf die neue **Frage 1** hingewiesen, die einen kurzen **Überblick über die nun vorzunehmenden Maßnahmen** gibt.

Die Umsetzung der einrichtungsbezogenen Impfpflicht ist derzeit noch immer mit einer Vielzahl von Fragen verbunden. Nicht alle sind zum jetzigen Zeitpunkt durch das Bundesministerium für Gesundheit und die Länder geklärt. Die folgenden Ausführungen stellen den Stand zum 26.01.2022 dar. Über Änderungen werden wir Sie informieren.

Die Arbeitshilfe enthält die folgenden Fragen. Mit einem Klick gelangen Sie direkt zur Beantwortung dieser.

- **Fehler! Verweisquelle konnte nicht gefunden werden.**
- Für welche Einrichtungen gilt die Regelung?
- Welche Personen in diesen Einrichtungen müssen einen Immunitätsnachweis vorlegen?
- Wer muss sich nicht impfen lassen?
- Bis wann muss der Nachweis erbracht werden?
- Wie muss die Immunität nachgewiesen werden?
- Wem muss der Immunitätsnachweis vorgelegt werden?
- Was geschieht, wenn Beschäftigte keinen oder einen unvollständigen Nachweis erbringen?
- Was geschieht, wenn Zweifel an der Echtheit oder inhaltlichen Richtigkeit der Nachweise bestehen?
- Bis wann gilt die Pflicht?
- Ist die Erfassung des Immunitätsstatus datenschutzrechtlich zulässig und gibt es besondere Vorgaben, die beachtet werden müssen?
- Was passiert, wenn die Einrichtung ihren Kontroll- und Informationspflichten nicht nachkommt?
- Arbeitsrechtliche Konsequenzen

### 1. Was müssen Einrichtungen nun unternehmen?

#### Information der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

Sofern Sie Ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter noch nicht informiert haben, sollten Sie das umgehend angehen. Werben Sie für die Impfung. Die Zeit wird knapp, damit bis zum 15. März 2022 noch ein vollständiger Impfschutz erreicht werden kann. Das RKI bietet diverse [Informationsmaterialien](#) zum Thema Impfen an.

#### Status erheben

Erheben und dokumentieren Sie den Immunitätsstatus aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie der in Ihrer Einrichtung oder Ihrem Unternehmen tätigen Personen (zu den erfassten Personen siehe Fragen 3 und 4).

#### Klärung, ob es zu Versorgungsengpässen kommen wird

Schätzen Sie anhand der Erhebung ein, ob es bei Ihnen durch nicht immunisierte Mitarbeitende zu Versorgungsengpässen kommen könnte, wenn das Gesundheitsamt ein Tätigkeits- oder Betretungsverbot aussprechen würde. Prüfen Sie, ob und welche Kompensationsmöglichkeiten zum Ersatz der Beschäftigten ggf. bestehen. Einige Bundesländer haben bereits Landesverordnungen zu

erneuten Ausnahmegenehmigungen bezüglich der Arbeitszeiten und Arbeitsumfänge erlassen (z. B. Sachsen und Niedersachsen), um die Flexibilität der systemrelevanten Einrichtungen zu erhöhen.

#### Mitteilung an die Kostenträger

Wenn absehbar ist oder die Gefahr droht, dass Sie nach dem 15. März 2022 aufgrund von nicht immunisierten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern die personellen Voraussetzungen nicht einhalten können, empfehlen wir dringend die Landesverbände der Pflegekassen bzw. den Träger der Eingliederungshilfe zu informieren.

Als Pflegeeinrichtung ist es wichtig ist, dass Sie sich dabei auf § 150 Abs. 1 SGB XI berufen und das entsprechende [Formular](#) benutzen. Fordern Sie dabei die Pflegekassen und Heimaufsichten auf, die Fragen rund um den Personaleinsatz zu klären. Die folgenden Stichpunkte sind in dem Zusammenhang von besonderer Relevanz:

- Mindestpersonalvorhaltungspflichten
- Die Einhaltung von Fachkraftquoten
- Für ambulante Dienste zusätzlich fachkraftgebundene Leistungen nach dem SGB V
- Aussetzung der Prüfungen von Personalausstattungen und Fachkraftquoten

Nach dem Pflegeversicherungsgesetz sind die Länder und Kommunen für die Sicherstellung der pflegerischen Versorgung verantwortlich. Nach § 150 Abs. 1 SGB XI ist die Pflegeeinrichtung verpflichtet, eine wesentliche Beeinträchtigung seiner Leistungserbringung den Landespflegekassen mitzuteilen. Die Pflegekassen haben dann, zusammen mit den weiteren zuständigen Stellen (z. B. der Heimaufsicht und dem Gesundheitsamt) und der Pflegeeinrichtung die erforderlichen Maßnahmen zur Sicherstellung der Versorgung in die Wege zu leiten. Dabei sind alle bestehenden Mittel zum flexiblen Personaleinsatz, bei Bedarf unter Abweichung von den gesetzlichen und vertraglichen Bestimmungen, anzuwenden.

#### Meldung an das Gesundheitsamt

Die unter 2. genannten Einrichtungen sind verpflichtet, dem Gesundheitsamt „unverzüglich“ mitzuteilen, welche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nicht bis zum 15. März 2022 einen Immunitätsnachweis erbracht haben. Sie sollten diese Meldung bereits vorher vorbereiten und am 16. März 2022 versenden. Dokumentieren Sie diese Meldung, damit Sie nachweisen können, dass Sie Ihrer Verpflichtung nachgekommen sind. Mit der Meldung an das Gesundheitsamt sollten Sie bei Bedarf auch die personelle Gesamtsituation verdeutlichen und dabei auf ggf. drohende Versorgungsengpässe verweisen. Sofern die Meldungen wie von den Gesundheitsministern gefordert elektronisch abgegeben werden können, teilt Ihnen ihre bpa-Landesgeschäftsstelle mit, wo und wie dieses erfolgen kann.

#### Was passiert nach der Meldung an das Gesundheitsamt?

Wichtig: Es gibt keinen Automatismus ab dem 16. März 2022! Ihre nicht immunisierten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter können bis auf Weiteres eingesetzt werden – solange, bis das Gesundheitsamt in jedem Einzelfall ggf. ein Betretungs- oder Tätigkeitsverbot ausspricht. Es ist absehbar, dass es für den konkreten Ablauf nach der Meldung an das Gesundheitsamt noch entsprechende Vorgaben geben wird.

## 2. Für welche Einrichtungen gilt die Regelung?

Alle Einrichtungen der Pflege und der Eingliederungshilfe sind von der gesetzlichen Verpflichtung erfasst. Dies gilt für **voll- und teilstationäre sowie ambulante Einrichtungen der Pflege, Intensivpflege- und Betreuungsdienste**. Auch Einzelpflegekräfte gemäß § 77 SGB XI sind erfasst.

Nicht erfasst sind Angebote zur Unterstützung im Alltag im Sinne von § 45a SGB XI, sofern sie nicht gleichzeitig als Pflegeeinrichtungen nach § 72 SGB XI zugelassen sind.

**Beförderungsdienste**, die für Pflege- und Eingliederungshilfeeinrichtungen in diesen behandelte, betreute, gepflegte oder untergebrachte Personen befördern oder die Leistungen nach § 83 Absatz 1 Nummer 1 SGB IX erbringen, sind ebenfalls von der gesetzlichen Verpflichtung betroffen. Dies gilt unabhängig davon, ob die Beförderung durch von der Einrichtung beschäftigte Kräfte oder externe Dienstleister erfolgt.

#### Einrichtungen der Eingliederungshilfe

Aus dem Bereich der **Eingliederungshilfe** zählen zum Kreis der betroffenen Einrichtungen **besondere Wohnformen für Menschen mit Behinderungen** und **Werkstätten für behinderte Menschen** im Sinn des § 219 SGB IX, **andere Leistungsanbieter nach § 60 SGB IX** sowie andere vergleichbare **tagesstrukturierende Angebote** (z. B. Tagesförderstätten). Dabei wird bei den Werkstätten für behinderte Menschen auf die Einrichtung insgesamt abgestellt, somit nicht zwischen Eingangsverfahren bzw. Berufsbildungsbereich einerseits und dem Arbeitsbereich andererseits unterschieden. Auch **vollstationäre Einrichtungen** (z. B. betreute Wohngruppen für Kinder und Jugendliche mit Behinderungen) und **teilstationäre Einrichtungen** (z. B. Heilpädagogische Tagesstätten, heilpädagogische Kitas) **für Kinder und Jugendliche mit Behinderungen** zählen hierzu. **Dies gilt auch für voll- und teilstationäre Einrichtungen für Kinder und Jugendliche mit seelischen Behinderungen (§ 35a SGB VIII)**. Nicht erfasst werden hingegen Angebote des familienanalogen Wohnens sowie inklusive Kindertageseinrichtungen.

Zu den Unternehmen, die Menschen mit Behinderungen ambulant betreuen, zählen insbesondere **ambulant betreute Wohngemeinschaften für Menschen mit Behinderungen** und andere **Unternehmen, die Assistenzleistungen nach § 78 SGB IX** erbringen, **Unternehmen, die Leistungen der interdisziplinären Früherkennung und Frühförderung nach § 42 Absatz 2 Nummer 2 und § 46 SGB IX** in Verbindung mit der Frühförderungsverordnung oder heilpädagogische Leistungen nach § 79 SGB IX erbringen **sowie Unternehmen, die Leistungen zur Teilhabe an Bildung nach § 112 SGB IX (z.B. Schulbegleiter)**.

Leistungsberechtigte nach § 29 SGB IX, die im Rahmen des **persönlichen Budgets** Leistungen selbstständig organisieren, gehören ebenfalls zum geschützten Kreis.

#### **Einrichtungen und Dienste der beruflichen Rehabilitation nach § 51 SGB IX,**

##### Gesundheitseinrichtungen

**Sozialpädiatrische Zentren nach § 119 SGB V** und **Medizinische Behandlungszentren für Erwachsene mit geistiger Behinderung** oder schweren Mehrfachbehinderungen nach § 199c SGB V sind darüber hinaus ebenso erfasst.

Neben der Pflege und der Eingliederungshilfe sind auch weitere Einrichtungen des Pflege- und Gesundheitswesens betroffen. Hierzu gehören u.a. der **Medizinische Dienst, Arztpraxen, Krankenhäuser**, Rehaeinrichtungen, Rettungsdienste und vergleichbare Einrichtungen.

#### 3. Welche Personen in diesen Einrichtungen müssen einen Immunitätsnachweis vorlegen?

**Die Pflicht gilt sowohl für bereits im Unternehmen tätige Personen als auch für solche, die künftig eine Tätigkeit aufnehmen.**

Die **Art der Beschäftigung** (Arbeitsvertrag, Leiharbeitsverhältnis, Praktikum, etc.) ist ohne Bedeutung. Somit sind auch **Freiberufler oder Honorarkräfte**, die für die Einrichtung tätig werden, umfasst. Gleiches gilt für **Arbeitgeber**.

Auch die **konkreten Tätigkeiten** der Personen haben keine Auswirkung auf die Verpflichtung zur Vorlage eines Immunitätsnachweises. Das **Pflege- und Betreuungspersonal** ist genauso erfasst wie auch andere in der Einrichtung oder dem Unternehmen tätige Personen wie zum Beispiel **Hausmeister oder Transport-, Küchen- oder Reinigungspersonal**. Erfasst sind auch **Auszubildende**, Personen, welche ihren **Freiwilligendienst** (nach dem BFDG oder JFDG) ableisten, **ehrenamtlich Tätige, Praktikanten** sowie **Zeitarbeitskräfte**.

**Externe Personen** und Dienstleister, die in der Einrichtung tätig werden, sind ebenfalls erfasst. Dies betrifft beispielsweise rechtliche Betreuer, Mitarbeiter der Heimaufsicht oder des Medizinischen Dienstes, Handwerker oder Friseure.

Soweit eine Person **zeitlich nur ganz vorübergehend** (nur jeweils wenige Minuten, nicht über einen längeren Zeitraum) in der Einrichtung tätig ist, ist keine Vorlage eines Immunitätsnachweises notwendig. Dies ist beispielsweise bei der individuellen Beurteilung im Rahmen von **Handwerkereinsätzen** relevant.

#### 4. Wer muss sich nicht impfen lassen?

Personen, die auf Grund einer **medizinischen Kontraindikation** nicht gegen das Coronavirus SARS-CoV-2 geimpft werden können, müssen keinen Immunitätsnachweis vorlegen. Das Vorliegen einer derartigen medizinischen Kontraindikation muss jedoch **mittels eines ärztlichen Zeugnisses nachgewiesen** werden.

Wenn eine Einrichtung oder ein Unternehmen mehrere Angebote oder Arbeitsplätze versammelt, von denen manche unter die Impfpflicht fallen und manche nicht, ist zu prüfen, inwiefern diese verschiedenen Angebote so räumlich abgegrenzt (andere Gebäude ohne Kontakt, ausschließliches Homeoffice) sind, dass jeglicher für eine Übertragung des Coronavirus relevante Kontakt zwischen den dort jeweils tätigen Personen und den in der Einrichtung versorgten Personen sicher ausgeschlossen werden kann. Nur wenn das sicher der Fall ist, kann in Abstimmung mit dem zuständigen Gesundheitsamt von einer Nachweiserbringung abgesehen werden.

Von der Einrichtung **versorgte Personen und Besucher sind ebenfalls nicht erfasst**. Dies gilt darüber hinaus auch für Menschen mit Behinderungen, die in Werkstätten für behinderte Menschen beschäftigt sind.

#### 5. Bis wann muss der Nachweis erbracht werden?

Der Immunitätsnachweis muss bis zum Ablauf des 15.03.2022 vorliegen. Für alle Personen, die ab dem 16.03.2022 ihre Tätigkeit neu aufnehmen, muss vor Tätigkeitsbeginn ein entsprechender Nachweis vorliegen.

Wichtig ist, dass bei geimpften Personen zu diesem Zeitpunkt der vollständige Schutz gegeben sein muss. Demnach muss seit der letzten erforderlichen Impfung ein Zeitraum von 14 Tagen vergangen sein. Entsprechend ist es erforderlich, auch angesichts begrenzter Terminkapazitäten der Impfangebote, sich möglichst schnell um Impftermine zu bemühen.

#### 6. Wie muss die Immunität nachgewiesen werden?

Als Immunitätsnachweis kann entweder ein Impf- oder ein Genesenennachweis gemäß den Vorgaben der COVID-19-Schutzmaßnahmen-Ausnahmenverordnung vorgelegt werden. Die Nachweise können in schriftlicher (zum Beispiel Impfausweis) oder digitaler Form vorliegen. Bei der Kontrolle sind folgende Aspekte zu beachten.

### **Impfnachweis**

Nach der COVID-19-Schutzmaßnahmen-Ausnahmenverordnung ist ein Impfnachweis ein Nachweis des Vorliegens einer vollständigen Schutzimpfung gegen das Coronavirus SARS-CoV-2. Soweit ein digitales Impfbzertifikat vorgelegt wurde, kann dies mit der [CovPassCheck-App des Robert-Koch-Instituts](#) überprüft werden.

Sofern kein digitales Impfbzertifikat vorgelegt wird, sondern z.B. ein analoger Impfausweis, ist zusätzlich zu prüfen, ob die zugrundeliegende Schutzimpfung mit einem in Deutschland zugelassenen Impfstoff erfolgt ist. Die Impfung muss aus einer vom [Paul-Ehrlich-Institut im Internet](#) veröffentlichten Anzahl von Impfstoffdosen, die für eine vollständige Schutzimpfung erforderlich ist, bestehen und seit der letzten erforderlichen Einzelimpfung mindestens 14 Tage vergangen sein.

Folgende Impfstoffe erfüllen die Kriterien derzeit.

- Comirnaty (BioNTech): 2 Impfstoffdosen erforderlich
- Spikevax (Moderna): 2 Impfstoffdosen erforderlich
- Vaxzevria (AstraZeneca): 2 Impfstoffdosen erforderlich
- COVID-19 Vaccine Janssen (Johnson+Johnson): 2 Impfstoffdosen erforderlich
- Bei einer Mischung der Impfstoffe von BioNTech, Moderna, AstraZeneca oder Johnson+Johnson (heterologes Impfschema) sind ebenfalls zwei Impfstoffdosen erforderlich.

Bei einer genesenen Person besteht jeweils nach einer verabreichten Impfstoffdosis ein vollständiger Schutz im Sinne des Gesetzes.

Diese Darstellung stellt die zum 27.01.2022 geltende Rechtslage dar. Es besteht die Möglichkeit, dass zukünftig weitere Impfstoffe zugelassen werden. Voraussichtlich Ende Februar 2022 wird der sogenannte „Totimpfstoff“ Nuvaxovid des Herstellers Novavax zur Verfügung stehen. Darüber hinaus kann es im weiteren Zeitverlauf dazu kommen, dass mehr als zwei Impfdosen als Voraussetzung für eine vollständige Impfung gelten. Die aktuell geltenden Kriterien lassen sich auf der zuvor verlinkten [Seite des Paul-Ehrlich-Instituts](#) abrufen. Der bpa wird zudem über jede Änderung informieren.

### Genesenennachweis

Ein Genesenennachweis ist ein Nachweis über das Vorliegen einer vorherigen Infektion mit dem Coronavirus SARS-CoV-2. Diese vorherige Infektion muss durch eine Labordiagnostik mittels Nukleinsäurenachweis (beispielsweise PCR-Test) festgestellt worden sein. Diese Infektionsfeststellung muss mindestens 28 Tage und darf maximal 90 Tage zurückliegen.

Soweit ein digitales Genesenzertifikat vorgelegt wurde, kann dies mit der [CovPassCheck-App des Robert-Koch-Instituts](#) überprüft werden.

Genesenennachweise verlieren ihre Gültigkeit 90 Tage nach Abnahme des positiven Tests. Es ist daher notwendig das Ablaufdatum zu vermerken. Nach Ablauf der Gültigkeit muss innerhalb eines Monats ein neuer Immunitätsnachweis vorgelegt werden.

### Ärztliches Zeugnis

Soweit eine medizinische Kontraindikation vorliegt, durch die eine Impfung gegen das Coronavirus SARS-CoV-2 nicht erfolgen kann, muss dies mittels eines ärztlichen Zeugnisses nachgewiesen werden.

#### 7. Wem muss der Immunitätsnachweis vorgelegt werden?

Der Immunitätsnachweis muss der **Leitung der jeweiligen Einrichtung oder des Unternehmens** vorgelegt werden.

Als Leitung wird die Person oder werden die Personen verstanden, die für die Geschäftsführung zuständig sind. Eine Delegation der Aufgaben zur Umsetzung der gesetzlichen Vorgaben ist möglich.

Darüber hinaus kann das Gesundheitsamt die Vorlage der jeweiligen Nachweise verlangen.

#### 8. Was geschieht, wenn Beschäftigte keinen oder einen unvollständigen Nachweis erbringen?

Personen, die ab dem 16.03.2022 in einer vom Gesetz erfassten Einrichtung oder Unternehmen beschäftigt oder tätig werden sollen und bis zum Tätigkeitsbeginn keinen oder nur einen unvollständigen Nachweis vorlegen, dürfen in den betroffenen Einrichtungen nicht beschäftigt oder tätig werden.

Bei Personen, die zum 16.03.2022 bereits in der Einrichtung oder dem Unternehmen beschäftigt oder tätig sind und keinen Immunitätsnachweis vorgelegt haben, muss die Leitung der Einrichtung das **Gesundheitsamt** bzw. die im Land zuständige Stelle **benachrichtigen**. Dies gilt auch, wenn der Immunitätsnachweis abgelaufen und innerhalb eines Monats nach Ablauf kein neuer Nachweis vorgelegt wurde.

Die Einrichtungsleitung muss dem Gesundheitsamt hierzu den Namen, das Geschlecht, das Geburtsdatum, die Anschrift sowie, soweit vorliegend, Telefonnummer und E-Mail-Adresse der jeweiligen Person übermitteln. Die Landesgesundheitsminister haben das Bundesministerium für Gesundheit aufgefordert für die Meldungen eine digitale Plattform zu schaffen. Ob es diese geben wird, ist aktuell noch unklar.

Das Gesundheitsamt kann die Person im Anschluss auffordern, die notwendigen Nachweise vorzulegen. Wird dem nicht innerhalb einer angemessenen Frist gefolgt, kann das Gesundheitsamt der Person untersagen, eine von der gesetzlichen Pflicht erfasste Einrichtung zu betreten oder in dieser tätig zu werden. Widerspruch und Anfechtungsklage gegen eine solche vom Gesundheitsamt erlassene Anordnung oder ein von ihm erteiltes Verbot haben keine aufschiebende Wirkung. Zu den arbeitsrechtlichen Konsequenzen siehe Frage 13.

Wichtig ist, dass bis zur Aussprache eines Tätigkeits- oder Betretungsverbots das vor dem 16.03.2022 beschäftigte Personal zunächst über diese Frist hinaus **weiterhin tätig sein darf, auch wenn kein Immunitätsnachweis vorliegt**. Wie das genaue Verfahren nach dem 16.03.2022 ablaufen wird, befindet sich derzeit noch in der Klärung. Es ist jedoch absehbar, dass vor der Aussprache eines Tätigkeits- oder Betretungsverbots zunächst mehrere weitere Schritte erfolgen müssen. Diese können Aufforderungen zur Nachholung der Impfung, eine Anhörung der betroffenen Personen sowie der Einrichtungen oder ein vorgeschaltetes Bußgeldverfahren umfassen. Die Landesgesundheitsminister haben auch klargestellt, dass durch die Aussprache von Betretungs- und Tätigkeitsverboten keine Gefährdung der Versorgung erfolgen darf. Insofern ist zu erwarten, dass es auch Ermessensentscheidungen für den konkreten Einzelfall geben wird.

9. Was geschieht, wenn Zweifel an der Echtheit oder inhaltlichen Richtigkeit der Nachweise bestehen?

In diesem Fall hat die Leitung der Einrichtung oder des Unternehmens das **Gesundheitsamt** bzw. die im Land zuständige Stelle zu **benachrichtigen**.

Die Einrichtungsleitung muss dem Gesundheitsamt hierzu den Namen, das Geschlecht, das Geburtsdatum, die Anschrift sowie, soweit vorliegend, Telefonnummer und E-Mail-Adresse der jeweiligen Person übermitteln.

Das Gesundheitsamt kann eine ärztliche Untersuchung dazu anordnen, ob die betroffene Person aufgrund einer medizinischen Kontraindikation nicht gegen das Coronavirus SARS-CoV-2 geimpft werden kann.

Das Gesundheitsamt kann einer Person, die trotz einer vorherigen Anforderung durch das Gesundheitsamt keinen Nachweis innerhalb einer angemessenen Frist vorlegt oder der Anordnung einer ärztlichen Untersuchung nicht Folge leistet, untersagen, eine von der gesetzlichen Pflicht erfasste Einrichtung zu betreten oder in dieser tätig zu werden. Widerspruch und Anfechtungsklage gegen eine solche vom Gesundheitsamt erlassene Anordnung oder ein von ihm erteiltes Verbot haben keine aufschiebende Wirkung.

10. Bis wann gilt die Pflicht?

Die Pflicht zur Vorlage eines Immunitätsnachweises ist zunächst **bis 31.12.2022 befristet**. Es besteht die Möglichkeit einer Verlängerung.

11. Ist die Erfassung des Immunitätsstatus datenschutzrechtlich zulässig und gibt es besondere Vorgaben, die beachtet werden müssen?

Wenn die Nachweise bzw. das ärztliche Zeugnis im Rahmen eines Beschäftigungsverhältnisses vorzulegen sind, kann die Datenverarbeitung auf die Grundlagen des Infektionsschutzgesetzes und des Bundesdatenschutzgesetzes gestützt werden. Die Pflicht, in den genannten Einrichtungen und Unternehmen nur mit Impf- oder Genesenennachweis oder ärztlichem Zeugnis über das Vorliegen einer Kontraindikation tätig zu sein, stellt eine gesetzliche Tätigkeitsvoraussetzung und damit eine rechtliche



Pflicht aus dem Arbeitsrecht dar. Die Erhebung und Verarbeitung der Daten im Rahmen des gesetzlichen Auftrags ist somit zulässig. **Eine über die Nachweise bzw. das ärztliche Zeugnis hinausgehende Verarbeitung von Gesundheitsdaten, wie zum Beispiel dem Grund, aus dem sich eine Kontraindikation ergibt, ist nicht zulässig.** Es sind angemessene und spezifische Maßnahmen zur Wahrung der Interessen und des Schutzes der Daten der betroffenen Personen vorzusehen.

Wenn der Immunitätsnachweis 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 zu benachrichtigen und die personenbezogenen Daten zu übermitteln. Die Datenübermittlung und Verarbeitung erfolgt insoweit auf der Grundlage der Datenschutz-Grundverordnung in Verbindung mit dem Bundesdatenschutzgesetz.

Da die Vorlagepflicht für Immunisierungsnachweise der Beschäftigten gegenüber den Einrichtungen bzw. dem Gesundheitsamt bis zum 31. Dezember 2022 befristet ist, müssen die für diesen Zweck verarbeiteten Daten spätestens dann gelöscht werden.

#### 12. Was passiert, wenn die Einrichtung ihren Kontroll- und Informationspflichten nicht nachkommt?

Gegen Einrichtungsleitungen, die keine Nachweise verlangen, Personen ohne Immunitätsnachweis beschäftigten oder Ihrer Benachrichtigungspflicht gegenüber dem Gesundheitsamt nicht nachkommen, können Bußgelder (bis zu 2.500 €) verhängt werden.

#### 13. Arbeitsrechtliche Konsequenzen

Unterschieden wird zwischen Personen, die bereits vor dem 16. März 2022 tätig sind und solchen, die ab dem 16. März 2022 tätig werden sollen.

##### Bereits vor dem 16. März 2022 in der Einrichtung tätig

Nach einer Nichtvorlage des Immunitätsnachweises kann das Gesundheitsamt ein Beschäftigungsverbot oder ein Betretungsverbot der Einrichtung oder des Unternehmens aussprechen. Dies kommt einem Hausverbot gleich und soll sicherstellen, dass Personen ohne entsprechenden Impfschutz die vulnerablen Gruppen nicht in Gefahr bringen.

Erst mit dem Ausspruch des Beschäftigungsverbotes durch das Gesundheitsamt darf der/die Arbeitnehmer/in nicht mehr in dem Betrieb eingesetzt werden. Bis dahin besteht die vertragliche Pflicht zur Arbeitsleistung weiter. Umgedreht besteht auch die Pflicht des Arbeitgebers den/die Arbeitnehmer/in mit Arbeit zu versorgen. Für die bereits beschäftigten Personen treten die hier beschriebenen arbeitsrechtlichen Konsequenzen (z.B. Wegfall des Lohnanspruches) somit erst mit Ausspruch des Beschäftigungsverbotes durch das Gesundheitsamt ein und nicht bereits zum 16. März.

Sie sollten die Beschäftigten also nicht einseitig von der Arbeit freistellen, ohne dass ein Beschäftigungsverbot ergangen ist. Andernfalls drohen Sie in Annahmeverzug der Arbeitsleistung zu kommen und müssen die Beschäftigten weiterhin bezahlen, ohne eine Arbeitsleistung empfangen zu haben.

##### Nach dem 16. März 2022 in der Einrichtung tätig

Wer ab dem 16. März 2022 in einer vom Gesetz erfassten Einrichtung oder Unternehmen tätig werden will, muss vor Tätigkeitsbeginn einen Immunitätsausweis vorlegen. Weigert sich die Person oder kann er/sie den Nachweis nicht vorlegen, darf er/sie nicht beschäftigt oder tätig werden. Das sogenannte Beschäftigungsverbot führt zu einer Unmöglichkeit der Arbeitsleistung des/der Arbeitnehmer/in.

Da hier der Impfstatus mit der Einführung des § 20a IfSG (Impfpflicht) essentiell für die Ausübung der Arbeit ist, darf der Arbeitgeber bei dem Bewerbungsgespräch nach dem Stand der Impfung fragen. Er darf sich entsprechend umgehend den Immunitätsnachweis vorlegen lassen. Erteilt der/die Bewerber/in dem Arbeitgeber falsche Auskunft, kann dieser das Arbeitsverhältnis umgehend anfechten und den Arbeitsvertrag somit für nichtig erklären.

### Lohnanspruch

Nach der Aussprache eines Beschäftigungsverbots durch das Gesundheitsamt wird dem/der Arbeitnehmer/in die Arbeitsleistung unmöglich. Unmöglichkeit führt zu einem Wegfall des Lohnanspruches. Somit muss der Arbeitgeber dem/der Arbeitnehmer/in bis zu dem Zeitpunkt, zu dem er/sie den Immunitätsnachweis vorlegt, nicht entlohnen.

Ein/e Arbeitnehmer/in, die/der sich vom Zeitpunkt der Aussprache des Beschäftigungsverbots an arbeitsunfähig krank meldet, hat darüber hinaus keinen Anspruch auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall, denn der Entgeltfortzahlungsanspruch aus § 3 EFZG greift nur, wenn die krankheitsbedingte Arbeitsunfähigkeit die alleinige Ursache für den Arbeitsausfall ist, was aber hier nicht der Fall ist, da Arbeitsunfähigkeit und Beschäftigungsverbot gleichzeitig vorliegen.

Aufgrund dieser Rechtslage könnten einzelne Arbeitnehmer/innen versuchen, den Lohnwegfall durch ein Beschäftigungsverbot dadurch zu umgehen, dass sie sich einige Tage vor dem 15. März 2022 eine ärztliche Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung für die Zeit über den 15. März 2022 hinaus besorgen; sich also auf den Standpunkt stellen, auch nach dem 15. März 2022 Anspruch auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall zu haben. Hier ist die Rechtslage derzeit unklar. Grundsätzlich müsste auch in diesen Fällen gelten, dass nur diejenigen Entgeltfortzahlung bekommen, die allein krankheitsbedingt an der Erbringung ihrer Arbeitsleistung gehindert sind und nicht auch aufgrund eines Beschäftigungsverbotes.

### Kündigung

Ob eine Kündigung bei ungeimpften Beschäftigten in Betracht kommt, ist zum jetzigen Zeitpunkt unklar und bedarf einer tiefergehenden Prüfung. Jedoch wird sich das Problem in der Praxis wohl von selbst lösen. Verliert der/die Arbeitnehmer/in den Lohnanspruch, wird eine Beendigung des Arbeitsverhältnisses höchstwahrscheinlich arbeitnehmerseitig zeitnah angestoßen werden.

### Urlaub

Die Auswirkung eines Beschäftigungsverbots auf den Urlaubsanspruch ist zurzeit nicht endgültig gerichtlich entschieden. Das Bundesarbeitsgericht (BAG) folgt in seiner jüngeren Rechtsprechung immer mehr dem Europäischen Gerichtshof, der davon ausgeht, dass der Zweck des Erholungsurlaubs darin besteht, dem/der Arbeitnehmer/in Erholung für Zeiten einer tatsächlichen Beschäftigungsphase zu verschaffen (ohne Arbeit, kein Urlaub). Ausnahmen hiervon macht der EuGH in den Fällen, in denen betroffene Arbeitnehmer/innen z.B. aufgrund von Krankheit oder Schwangerschaft tatsächlich gehindert sind, ihre Arbeitspflicht zu erfüllen. Bei einem „Sabbatical“ oder bei einem „selbstverschuldeten“ Beschäftigungsverbot beruht die Nichtarbeit aber auf dem Willen des/der betroffenen Arbeitnehmer/in, sodass diese Zeiten bei der Berechnung des Urlaubsanspruchs außer Betracht bleiben müssten. Somit sammelt der/die Arbeitnehmer/in während eines Beschäftigungsverbotes durch § 20a IfSG keinen Urlaubsanspruch.

Vorrausichtlich werden Zeiten des Beschäftigungsverbotes durch Urlaub nicht „überbrückt“ werden können. Urlaub kann nicht für Zeiten erteilt werden, in denen keine Arbeitspflicht besteht. Daher kann Beschäftigten für Zeiten des gesetzlichen Beschäftigungsverbotes auch kein Urlaub erteilt werden.

Anders verhält es sich mit Überstunden: Soweit es mit dem Arbeitgeber abgesprochen wird, kann der/die Arbeitnehmer/in ins „Überstundenfrei“ geschickt werden. Die Grundsätze desurlaubes sind insofern nicht auf den Freizeitausgleich durch Überstundenabbau anzuwenden.

In der Praxis ist es indes fraglich, ob eine Urlaubsgewährung oder aber „Überstundenfrei“ über das Beschäftigungsverbot hinweghelfen kann. Der/die Arbeitnehmer/in wird kaum genug Jahresurlaub oder Überstunden haben, um den gesamten Zeitraum abzudecken. Es bietet sich eher an, etwaige Überstunden als Übergangslösung zu wählen. Sollte ein gewisser Zeitraum nach dem 16. März 2022 überbrückt werden müssen, um den vollen Impfstatus zu erreichen, kann es im Interesse beider Parteien sein, Überstunden abzubauen, um den Lohnanspruch des/der Arbeitnehmer/in aufrecht zu halten.