Infektionsschutzgesetz

Verpflichtende Covid-19-Impfung im Krankenhaus

Am 10. Dezember 2021 wurde sie beschlossen: die viel diskutierte Impfpflicht. Zunächst ausgestaltet als Voraussetzung für eine Tätigkeit im Gesundheitssektor wurde sie durch Aufnahme des § 20a in das Infektionsschutzgesetz eingeführt.

Bis zum 15. März 2022 muss nun der Nachweis über eine Impfung gegen Covid-19 erbracht werden.

Für wen gilt die Impfpflicht?

Das Gesetz enthält eine genaue Aufzählung, auf welche Einrichtungen sich die Impfpflicht erstreckt:

- Krankenhäuser,
- Einrichtungen für ambulantes Operieren,
- Vorsorge- oder Rehabilitationseinrichtungen,
- Dialyseeinrichtungen,
- Tageskliniken,
- Entbindungseinrichtungen einschließlich freiberuflich tätiger Hebammen,
- Behandlungs- oder Versorgungseinrichtungen, die mit einer der vorgenannten Einrichtungen vergleichbar sind,
- Einrichtungen des öffentlichen Gesundheitsdienstes, in denen medizinische Untersuchungen, Präventionsmaßnahmen oder ambulante Behandlungen durchgeführt werden,
- Rettungsdienste,
- Sozialpädiatrische Zentren

Sie gilt für alle Personen, die in den genannten Einrichtungen vor Ort tätig sind und ist unabhängig von der Art und Häufigkeit der dortigen Tätigkeit, gilt also für die Ärzteschaft ebenso wie für Buchhaltungsmitarbeitende und Raumpflegepersonal. Die Frage, ob die Person auch tatsächlich Patientenkontakt hat, spielt für die Impfpflicht demnach keine Rolle. Darüber hinaus knüpft die Regelung nicht an ein Arbeits- oder Ausbildungsverhältnis, sondern an die Tätigkeit in den Einrichtungen an. Daher sind auch Personen umfasst, die keine Mitarbeitenden der Einrichtung sind, sofern sie nicht nur zeitlich vorübergehend, also nur jeweils wenige Minuten, sondern über einen längeren Zeitraum in den Einrichtungen tätig sind. Werden daher bestimmte Tätigkeiten von externen Dienstleistern übernommen, muss auch für diese Personen die Impfpflicht geprüft werden und – sofern sie besteht – auch kontrolliert und dokumentiert werden.

Wie erfolgt der Nachweis?

Nach der neuen Regelung muss der Arbeitgebende bzw. die Einrichtungsleitung die Nachweise dokumentieren. Die Leitung der Einrichtung hat sich daher die Nachweise über die vollständige Impfung oder Genesung bis zum 15. März 2022 vorlegen zu lassen, zu kontrollieren und zu dokumentieren. Bislang Ungeimpfte sollten mithin spätestens Anfang Februar zur Erstimpfung gehen, wenn sie rechtzeitig den notwendigen Impfnachweis haben möchten. Es empfiehlt sich, die Mitarbeitenden auf diese Frist hinzuweisen. Vorgelegt werden muss:

- ein Impfnachweis oder
- Genesenennachweis oder
- ein ärztliches Zeugnis darüber, dass auf Grund einer medizinischen Kontraindikation eine Impfung nicht erfolgen kann.

Welche Impfstoffe für den Impfnachweis gelten und wie viele Impfdosen dafür erforderlich sind, bestimmt sich nach den jeweiligen Angaben des Paul-Ehrlich-Instituts. Gerade was die Dauer des vollständigen Impfschutzes sowie die Anzahl der erforderlichen Impfdosen angeht, sollte die Einrichtungsleitung daher die aktuellen Angaben des Paul-Ehrlich-Instituts im Blick haben.

Fehlt es an einem rechtzeitigen Nachweis oder bestehen Zweifel an der Echtheit oder inhaltlichen Richtigkeit muss die Einrichtungsleitung unverzüglich das zuständige Gesundheitsamt informieren.

Folgen bei Impfverweigerung

Wer entgegen den neuen Regelungen in einer der genannten Einrichtungen widerrechtlich tätig wird oder nicht immunisierte Mitarbeitende beschäftigt, handelt ordnungswidrig, was mit einer Geldbuße von bis zu 25.000 Euro pro Fall geahndet werden kann. Auch Beschäftigte, die etwa durch Fälschungen oder Missachtung des Beschäftigungsverbots gegen die gesetzlichen Vorgaben verstoßen, können Bußgelder bis zur gleichen Höhe nach dem Infektionsschutzgesetz erhalten und bei Fälschungen auch Straftatbestände erfüllen.

Außerdem können arbeitsrechtliche Konsequenzen drohen. Wenn ein Arbeitnehmender keine Status-Nachweise vorlegt oder Zweifel an der Richtigkeit seines Nachweises bestehen, ist der Arbeitgebende verpflichtet, die betroffenen Personen dem zuständigen Gesundheitsamt zu melden, das dann über ein Beschäftigungsverbot entscheidet.

Ungeimpfte Personen dürfen von den genannten Einrichtungen ab dem 15. März 2022 nur noch so beschäftigt werden, dass dies mit den gesetzlichen Vorgaben zu vereinbaren ist, also ausschließlich im Homeoffice oder anderweitig isoliert. Sofern eine solche Möglichkeit wegen der Art der Beschäftigung oder aus organisatorischen Gründen nicht umsetzbar ist – was gerade im Krankenhausbetrieb in den meisten Fällen zutreffen wird – bleibt nur die unbezahlte Freistellung oder die personenbedingten Kündigung.

Nachweis verliert Gültigkeit

Verliert der Nachweis durch Zeitablauf seine Gültigkeit, muss die Einrichtungsleitung betroffene Personen auffordern, innerhalb eines Monats einen gültigen Nachweis vorzulegen. Die Kontrollpflicht endet somit nicht 15. März 2022, sondern muss kontinuierlich überwacht werden.

Die Impfpflicht bringt für die betroffenen Einrichtungen neue praktische und rechtliche Herausforderungen nicht zuletzt in der Personalführung mit sich. Einrichtungen sind gut beraten, sich frühzeitig auf die zu ergreifenden Maßnahmen vorzubereiten und sich rechtlich abzusichern.

Anna Stenger

LL.M., Rechtsanwältin und Fachanwältin für Medizinrecht Lyck+Pätzold healthcare.recht,

Kontakt: stenger@medizinanwaelte.de

Bilder: Lyck + Pätzold healthcare.recht, Weimer | Bork