

Corona-Impfpflicht: Das kommt auf Praxisinhaber zu

Vorschrift für Beschäftigte im Gesundheitswesen

Am 15. März müssen sämtliche Mitarbeiter in Arztpraxen einen Corona-Immunitätsnachweis vorlegen. Wie Arbeitgeber mit ungeimpften Beschäftigten umgehen können, erläutert ein Arbeitsrechtler.

Ungeimpfte Mitarbeiter kann man am 16. März ohne Entgeltfortzahlung nach Hause schicken.

§ 20 des Infektionsschutzgesetzes verlangt den Immunitätsnachweis gegen das Coronavirus von allen Mitarbeitern des Gesundheitswesens. Aktuell bedeutet das: eine zweite Impfung vor nicht länger als neun Monaten, eine dritte Impfung (bislang ohne Verfallsfrist) oder eine Genesung von einer Infektion, die vor nicht länger als drei Monaten festgestellt wurde.

Doch was können Arbeitgeber tun, wenn ein Teil der Belegschaft den schützenden Pieks verweigert? Der Jurist Dr. Uwe P. Schlegel vom Netzwerk ETL Rechtsanwälte skizzierte in einem Webinar im Januar die Abläufe. Bei neuen Mitarbeitern, die nach dem Stichtag in ein Angestelltenverhältnis übernommen werden sollen, ist die Sachlage klar: Sie benötigen zwingend einen Immunitätsnachweis, wenn sie eine Stelle in einer Arztpraxis, einem Pflegeheim oder einer Klinik antreten wollen.

Komplizierter ist es bei Altmitarbeitern, zu denen auch Auszubildende oder Praktikanten gehören. Hier muss der Arbeitgeber den Behörden melden, wer über keinen entsprechenden Nachweis verfügt. „Dann liegt der Ball bei den Gesundheitsämtern. Sie

müssen die Betroffenen auffordern, die Nachweise einzureichen. Wenn da nichts kommt, verhängen sie in aller Regel ein Beschäftigungsverbot.“ Jedoch sei momentan unklar, wie lange es dauert, bis die Ämter reagieren.

Wie risikobereit ist der Praxisinhaber?

Was in der Zwischenzeit mit ungeimpften Mitarbeitern passiere, sei im Gesetz nicht eindeutig geregelt, betonte der Anwalt. „Hier spielt die Risikobereitschaft der Arbeitgeber eine Rolle.“ Sie könnten die Betroffenen weiter beschäftigen, bis sich die Behörde meldet – oder sie am 16. März nach Hause schicken, ohne Anspruch auf Entgeltfortzahlung. Wichtig: Ein Beschäftigungsverbot ist keine Kündigung. Das Arbeitsverhältnis besteht erst einmal fort.

Schlegel empfiehlt den Arbeitgebern, auf alle Fälle frühzeitig anzuzeigen, wenn es absehbar Personal ohne entsprechenden Nachweis gibt. „Fragen Sie bei den Gesundheitsämtern einfach nach, was sie machen sollen“, rät der Arbeitsrechtler. Dann sei man im Zweifelsfall auf der sicheren Seite.

Die Nachweispflicht bezieht sich übrigens auch auf Verwaltungsmitarbeiter, die keinen direkten Patientenkontakt hätten. Ein Grenzfall seien dagegen Mitarbeiter im Homeoffice: „Hier muss genau nachgewiesen werden, dass diese Mitarbeiter die Einrichtung nicht betreten – auch nicht für eine kurze Zeit, um beispielsweise Unterlagen abzuholen.“

Arbeitgeber, die ihrer Verpflichtung nicht nachkommen, Mitarbeiter ohne Nachweis dem Gesundheitsamt zu melden, müssen mit Sanktionen rechnen. Diese reichen laut Schlegel von einem Ordnungsgeld ab 2.500 Euro bis zu strafrechtlichen Ermittlungen. „Falls sich herausstellt, dass sich jemand bei einem ungeimpften Mitarbeiter in einer Einrichtung angesteckt hat und an einer Corona-Infektion verstorben ist, kann es eine Anklage wegen Totschlags geben.“ ■

Kathrin Handschuh



Impfgegner aus dem Gesundheitswesen (in Düsseldorf).