

Anwaltliche Stellungnahme zum arbeitsrechtlichen Sachverhalt betreffend der neuen Regelung zur Impfpflicht in § 20a IfSG

Die nachfolgende Stellungnahme bezieht sich auf die Inhalte des Gesetzestextes zu § 20 a IfSG. Das Gesetz können Sie hierzu im Internet unter https://www.gesetze-im-internet.de/ifsg/_20a.html nachlesen.

1.)

Daraus ist ersichtlich, dass im Absatz 1 dieser Vorschrift geregelt ist, welche Betriebe dem Anwendungsbereich dieser Vorschrift unterfallen. Außerdem ist in § 20 a Abs. 1 IfSG geregelt, dass die in einem der genannten Betriebe tätigen Personen ab dem 15.03.2022 entweder geimpft oder genesen sein müssen. Dies gilt ausnahmsweise nur für die Personen nicht, die aufgrund einer medizinischen Kontraindikation nicht gegen das Coronavirus geimpft werden können. Von der eben genannten Ausnahme abgesehen schreibt also § 20 a Abs. 1 IfSG vor, dass die in den betroffenen Betrieben tätigen Personen entweder geimpft oder genesen sein müssen. Dies bedeutet eine Impfpflicht für diesen Personenkreis. Die zu diesem Personenkreis gehörenden Personen müssen ab dem 15.03.2022 eine in ihrer Person liegende Eigenschaft erfüllen: Sie müssen geimpft oder genesen (von der genannten Ausnahme abgesehen) sein.

2.)

Die Regelung in § 20 a Abs. 3 IfSG richtet sich an Personen, die ab dem 16.03.2022 in einem betroffenen Betrieb neu beschäftigt oder tätig werden sollen. Die Unterscheidung zwischen „beschäftigt werden“ und „tätig sein“ beruht auf Folgendem: Die Beschäftigung bezieht sich auf eine Beschäftigung im Rahmen eines Arbeitsverhältnisses und das Tätigsein auf eine Tätigkeit in diesem Betrieb, ohne aber Arbeitnehmer in diesem Betrieb zu sein. In einem Betrieb sind auch immer wieder betriebsfremde Personen tätig, was auch unterbunden werden soll, wenn der in dem Betrieb Tätige nicht genesen oder geimpft ist.

Nach der Regelung in § 20 a Abs. 3 IfSG müssen also Personen, die ab dem 16.03.2022 tätig werden sollen vor Beginn Ihrer Tätigkeit einen Nachweis über die Impf- oder Geneseneneigenschaft vorlegen. Ohne eine Vorlage darf eine Person aus diesem Personenkreis weder im Rahmen eines Arbeitsverhältnisses beschäftigt noch außerhalb eines Arbeitsverhältnisses in dem Betrieb tätig werden.

Für Arbeitnehmer, die im Rahmen eines Arbeitsverhältnisses ab dem 16.03.2022 ihre Tätigkeit für Hohenfried aufnehmen wollen, gibt es also eine klare Vorgabe, die besagt, dass eine Beschäftigung überhaupt nur dann zulässig und möglich ist, wenn dieser Arbeitnehmer vor Beginn seiner Tätigkeit einen Impf- oder Genesenennachweis vorlegt. Würde Hohenfried als Arbeitgeber dies nicht beachten, würde Hohenfried bei einem Verstoß hiergegen eine Ordnungswidrigkeit begehen, was im Höchstfall zu einer Geldbuße bis zu € 2.500,00 führen könnte.

3.)

Damit stellt sich die Frage, wie gegenüber den derzeit beschäftigten Arbeitnehmern vor dem Hintergrund, dass diese ab dem 15.03.2022 entweder geimpft oder genesen sein müssen (von der genannten Ausnahme abgesehen), vorzugehen ist. Hierauf bezieht sich die Regelung in § 20 a Abs. 2 IfSG. Die bereits beschäftigten Arbeitnehmer (sowie die außerhalb eines Arbeitsverhältnisses im Betrieb tätigen Personen) müssen bis zum 15.03.2022 einen ordnungsgemäßen Impf- oder Genesenennachweis oder ein ärztliches Zeugnis über eine bestehende medizinische Kontraindikation vorlegen.

Wenn ein Arbeitnehmer (sowie ein außerhalb eines Arbeitsverhältnisses Tätiger) dieser Verpflichtung bis zum 15.03.2022 nicht nachkommt, oder Zweifel an der Richtigkeit des vorgelegten Nachweises bestehen, muss Hohenfried dies unverzüglich dem zuständigen Gesundheitsamt melden. Dieses kann dann den Arbeitnehmer auffordern, innerhalb angemessener Frist einen entsprechenden Nachweis vorzulegen und, falls dem nicht entsprochen wird, diesem Arbeitnehmer untersagen, die Räumlichkeiten von Hohenfried zu betreten bzw. bei Hohenfried tätig zu werden.

An dieser Stelle sieht man die unterschiedlichen Regelungen für Arbeitnehmer, die ab dem 16.03.2022 oder später ihre Tätigkeit bei Hohenfried aufnehmen wollen einerseits und für die Arbeitnehmer, die bereits bei Hohenfried arbeiten andererseits. Ab dem 16.03.2022 neu eintretende Arbeitnehmer dürfen ihre Tätigkeit nach dem Gesetz erst gar nicht aufnehmen, wenn sie die betroffenen Nachweise nicht vorlegen. Bereits vor dem 16.03.2022 für Hohenfried tätige Arbeitnehmer sind demgegenüber dem Gesundheitsamt zu melden, wenn sie bis 15.03.2022 ihre Nachweise nicht vorlegen.

4.)

Ausdrücklich im § 20 a IfSG nicht geregelt ist damit, wie sich der Arbeitgeber gegenüber derartigen Arbeitnehmern verhalten soll (mit Ausnahme der Meldung an das Gesundheitsamt). Speziell stellen sich insoweit zwei Fragen, nämlich die Frage nach der Beschäftigung und zum anderen die Frage nach einer Kündigung des Arbeitsverhältnisses. Zu beiden Fragestellungen sagt § 20 a IfSG bezogen auf bereits beschäftigte Personen nichts.

a)

Bezüglich der Beschäftigung ist zu berücksichtigen, dass die Arbeitnehmer von Hohenfried ab dem 15.03.2022 gem. § 20 a Abs. 1 IfSG entweder geimpft oder genesen sein müssen (bzw. die genannte Ausnahme erfüllen). Hinzu kommt die Verpflichtung der Arbeitnehmer gem. § 20 a Abs. 2 IfSG bis 15.03.2022 den Impf- bzw. Genesenenstatus nachweisen zu müssen (oder das Vorliegen der medizinischen Kontraindikation). Wenn Arbeitnehmer dieser Verpflichtung nicht nachkommen, weiß Hohenfried damit nicht, ob diese geimpft oder genesen sind, so dass Hohenfried diese Arbeitnehmer zunächst bis zur Vorlage eines entsprechenden ordnungsgemäßen Nachweises von der Tätigkeit freistellen kann, da Hohenfried bis zu diesem Zeitpunkt nicht beurteilen kann, ob die Arbeitnehmer die gem. § 20 a Abs. 1 IfSG vorgeschriebene Eigenschaft, entweder geimpft oder genesen zu sein, erfüllen. Eine



Vergütung ist in dieser Situation nicht zu bezahlen. Erklärt ein Arbeitnehmer, dass er weder geimpft noch genesen ist, kann dieser gleichfalls ohne Verpflichtung einer Vergütung freigestellt werden, da dieser Arbeitnehmer die gesetzliche Verpflichtung gem. § 20 a Abs. 1 IfSG, nämlich geimpft oder genesen zu sein, nicht erfüllt und damit aus einem in seiner Person liegenden Grund die gesetzliche Vorgabe, um bei Hohenfried arbeiten zu können, nicht erfüllt.

b)

Mit Blickrichtung auf eine Kündigung ist zu berücksichtigen, dass für die Arbeitnehmer von Hohenfried vom Genesenstatus und der genannten Ausnahme abgesehen vom Grundsatz her eine Impfpflicht besteht. Jedenfalls aber besteht für die Arbeitnehmer von Hohenfried gem. § 20 a Abs 2 IfSG die Rechtspflicht, bis zum 15.03.2022 einen ordnungsgemäßen Nachweis über Impfung, Genesung oder Ausnahmestatus vorzulegen. Kommen die Arbeitnehmer dieser Verpflichtung nicht nach, kann der Arbeitgeber über Nachforderung und Nachfristsetzung sowie Abmahnung zum Ausspruch einer Kündigung gelangen. (Die jeweils konkrete Vorgehensweise müsste im Einzelfall unter Berücksichtigung der konkreten Umstände individuell festgelegt werden.)

c)

Zur Verwirklichung des Gesetzeszwecks, nämlich dem Schutz der betreuten Personen und zur Umsetzung der gesetzlichen Vorgabe, wonach Arbeitnehmer bei Hohenfried ab dem 15.03.2022 geimpft oder genesen sein müssen, wird Hohenfried nichts anderes übrig bleiben, als die Arbeitnehmer, die die gesetzlichen Vorgaben nicht erfüllen, ab 16.03.2022 von der Tätigkeit freizustellen. Davon zu unterscheiden und zu trennen ist die Frage, ob und welchen Arbeitnehmern gekündigt werden soll. Insoweit ist zu beachten, dass die Verpflichtung, wonach die Arbeitnehmer entweder geimpft oder genesen sein müssen (nach der derzeitigen Regelung) bis zum 31.12.2022 befristet ist. Sollte diese Regelung nicht verlängert werden, würde dies bedeuten, dass dann zunächst freigestellte Arbeitnehmer ab 01.01.2023 wieder bei Hohenfried arbeiten könnten und müssten. Etwas anderes würde dann gelten, wenn betroffene Arbeitnehmer vorher durch Eigenkündigung ausscheiden.