



*Justitia-Statuette –
Göttin der Gerechtigkeit*

Foto: © Bits and Splits – stock.adobe.com

Impfprävention im Bereich einrichtungsbezogener Tätigkeiten – die Handreichung des Bundesministerium für Gesundheit

Das Bundesgesundheitsministerium hat am 11. Februar 2022 eine aktualisierte Handreichung zur Impfprävention in Bezug auf einrichtungsbezogene Tätigkeiten veröffentlicht (abrufbar unter: <https://bit.ly/33yHidK>). Es handelt sich nicht um den ersten veröffentlichten Leitfaden zur Umsetzung der einrichtungsbezogenen Impfpflicht, sondern um eine Fortschreibung der bereits am 14. Dezember 2021 erstmalig veröffentlichten Fragen und Antworten. Der nachfolgende Artikel soll einen Überblick verschaffen.

Caterina Krüger

Die einrichtungsbezogene Impfpflicht ist eine beschlossene Sache – so jedenfalls nach dem aktuellen Stand zum Zeitpunkt der Veröffentlichung dieses Artikels. Es ist nicht von der Hand zu weisen, dass die Diskussionen um die einrichtungsbezogene Impfpflicht nicht abreißen wollen und man sicherlich konstatieren kann, dass es für die Einführung einer einrichtungsbezogenen Impfpflicht gute Argumente gibt, aber gleichermaßen Bedenken des von der begrenzten Impfpflicht betroffenen Gesundheits- und Pflegeperso-

nals, der Gesundheitsämter nicht von der Hand zu weisen sind.

Was die Einführung der einrichtungsbezogenen Impfpflicht mit sich bringt, welche Sanktionen bei deren Verletzung vorgesehen sind, wurde bereits im Artikel „Die einrichtungsbezogene Impfpflicht“ in der Februarausgabe der kinderkrankenschwester dargestellt. Verfolgt man die aktuellen Nachrichten, tun sich tatsächlich mehrere Bundesländer aus unterschiedlichen Erwägungen heraus mit der Umsetzung der einrichtungsbezogenen Impfpflicht schwer.

Befürchtet werden zusätzliche Versorgungsprobleme und nicht zuletzt Probleme bei der tatsächlichen Prüfung der ohnehin schon stark belasteten Gesundheitsämter. Letztere bzw. die Gesundheitsministerkonferenz hat sich für ein bundeseinheitliches Vorgehen bei der Einführung der einrichtungsbezogenen Impfpflicht ausgesprochen. In dem Beschluss der Gesundheitsministerkonferenz vom 22. Januar 2022 (abrufbar unter: <https://bit.ly/3H4VtVn>) wurde daher das Bundesgesundheitsministerium gebeten, gemeinsam mit den Bun-

desländern alle offenen Fragen zu dem Thema zu klären, etwa für wen ganz genau die Impfpflicht gelten soll, welche Ausnahmen es gibt, Abwägungskriterien abzustimmen, die die Gesundheitsämter bei der Ausübung ihres Ermessensspielraums im Sinne eines bundeseinheitlichen Vollzugs leiten sollen, wie Betroffene angehört werden sollen, wie Arbeitgeber rechtssicher eingebunden werden können. Auch hat die Gesundheitsministerkonferenz um Prüfung gebeten, ob nicht ein abgestuftes Verfahren greifen kann, bei dem vor einem Tätigkeitsverbot zunächst Bußgelder verhängt werden können.

Die Handreichung vom 11. Februar 2022

Die von dem Bundesgesundheitsministerium vorgelegte Handreichung umfasst nun 23 Seiten. Die Zielrichtung des Gesetzes zur Stärkung der Impfprävention gegen COVID-19 ist im Eingangstext nochmals ausformuliert: Es geht darum, besonders gefährdete vulnerable Menschen vor einer Infektion zu schützen und dadurch zu einer Entlastung des Gesundheitssystems beizutragen und die Gesundheitsversorgung zu gewährleisten. Ein verlässlicher Schutz vor dem Coronavirus SARS-CoV-2 durch eine sehr hohe Impfquote bei dem Personal in den Gesundheitsberufen und Berufen, die pflegebedürftige und Menschen mit Behinderungen betreuen, ist besonders wichtig, denn so wird das Risiko gesenkt, dass sich die besonders gefährdeten Personengruppen mit dem Coronavirus SARS-CoV-2 infizieren.

In der Handreichung selbst werden insgesamt 35 Fragen beantwortet. Es sollen an dieser Stelle nicht sämtliche Aspekte wiederholend dargestellt werden. Zu denjenigen von besonderem Interesse zählen aber sicherlich die nachfolgenden:

Welche Einrichtungen sind betroffen (§ 20a Abs.1 Satz 1 Nr. 1, 2 und 3 IfSG)?

Zu den Einrichtungen und Unternehmen aus dem Bereich der Gesundheitsversorgung, die betroffen sind, gehören (Näheres in der Handreichung):

Krankenhäuser, Einrichtungen für ambulantes Operieren, Vorsorge- und Rehabilitationseinrichtungen, Dialyseinrichtungen, Tageskliniken, Entbindungseinrichtungen, auch Hospizdienste, spezialisierte ambulante Palliativversorgung, Blutspendeinrichtungen, Arztpraxen, Zahnarztpraxen (dazu gehören auch Betriebsärzte), Praxen sonstiger humanme-

dizinischer Heilberufe, Einrichtungen des öffentlichen Gesundheitsdienstes, in denen medizinische Untersuchungen, Präventionsmaßnahmen oder ambulante Behandlungen durchgeführt werden, Rettungsdienste, Sozialpädiatrische Zentren nach § 119 SGB V, medizinische Behandlungszentren für Erwachsene mit geistiger Behinderung oder schweren Mehrfachbehinderungen nach § 119c SGB V, Einrichtungen der beruflichen Rehabilitation nach § 51 SGB IX und Dienste der beruflichen Rehabilitation, Begutachtungs- und Prüfdienste, die aufgrund der Vorschriften des SGB V oder SGB XI tätig werden.

Exkurs: Welche Praxen sonstiger humanmedizinischer Heilberufe sind betroffen? Es geht um: Diätassistenten, Ergotherapeuten, Hebammen und Entbindungspfleger, Logopäden, Masseur, medizinische Bademeister, Orthoptisten, Physiotherapeuten, Podologen, Psychotherapeuten, auch Heilpraktiker. Erfasst sind die Angehörigen dieser Berufe auch dann, wenn sie ihre Leistungen als selbstständig Tätige bzw. ambulant erbringen.

Impfzentren und Testzentren gehören zu den Einrichtungen, wenn sie als Einrichtung des öffentlichen Gesundheitsdienstes betrieben werden.

Betroffen sind insbesondere auch voll- und teilstationäre Pflegeeinrichtungen gemäß § 72 SGB XI.

Aus dem Bereich der Eingliederungshilfe zählen besondere Wohnformen für Menschen mit Behinderungen und Werkstätten für behinderte Menschen im Sinne des §§ 219 SGB IX, andere Leistungsanbieter nach § 60 SGB IX sowie andere vergleichbare tagesstrukturierende Angebote (z.B. Tagesförderstätten) zu den betroffenen Einrichtungen.

Auch vollstationäre Einrichtungen (z.B. betreute Wohngruppen und Wohneinrichtungen für Kinder und Jugendliche mit Behinderungen) und teilstationäre Einrichtungen (z.B. heilpädagogische Tagesstätten, heilpädagogische Kindertagesstätten) für Kinder und Jugendliche mit Behinderungen zählen dazu. Dies gilt auch für voll- und teilstationäre Einrichtungen für Kinder und Jugendliche mit seelischen Behinderungen. Nicht erfasst werden hingegen integrative Kindertagesstätten und Einrichtungen der Wohnungslosenhilfe.

Ambulante Pflegedienste und Einrichtungen, welche den voll- und teilstationären Einrichtungen zur Betreuung und Unterbringung älterer, behinderter oder pflegebedürftiger Menschen vergleichbare Dienstleistungen anbieten, werden erfasst.

Es geht insbesondere um: Ambulante Pflegeeinrichtungen, ambulante Betreuungsdienste, ambulante Pflegedienste, Unternehmen, die Assistenzleistungen nach § 78 SGB IX erbringen, Unternehmen, die Leistungen der interdisziplinären Früherkennung und Frühförderung erbringen, ebenso Beförderungsdienste (nicht aber Taxi- und andere Transportunternehmen, die nur gelegentlich pflegebedürftige Person bzw. Menschen mit Behinderungen befördern). Dazu zählen auch Leistungsberechtigte, die im Rahmen eines persönlichen Budgets Personen für die Erbringung entsprechender Dienstleistungen beschäftigen, Personen, die in ambulant betreuten Wohngruppen insbesondere zur Behandlung, Betreuung oder Pflege älterer oder pflegebedürftiger Menschen tätig sind. Privathaushalte, die individuell Pflegekräfte beschäftigen, werden wiederum nicht erfasst.

Die in Rehabilitationseinrichtungen tätigen Personen fallen unter die Nachweispflicht. Zu den medizinischen Rehabilitationseinrichtungen zählen auch Einrichtungen der medizinisch – beruflichen Rehabilitation sowie Rehabilitationseinrichtungen für psychisch Kranke bzw. behinderte Menschen; Personen, die in Einrichtungen der beruflichen Rehabilitation tätig sind, nicht aber die freien Bildungsträger (wie Akademien, Bildungszentren, Fachhochschulen sowie um Fach- und Technikerschulen).

Schulbegleiterinnen und Schulbegleiter unterliegen der Nachweispflicht, sofern sie behinderte Menschen betreuen.

Nicht zu den genannten Einrichtungen zählen explizit:

Apotheken. ApothekerInnen fallen jedoch dann unter Dienstpflicht, wenn sie in einem der vorgenannten Einrichtungen oder Unternehmen Impfungen vornehmen.

Medizinisch-diagnostische Labore sind grundsätzlich keine Einrichtung im Sinne des Gesetzes. Anders verhält es sich dann, sofern diese Bestandteil einer der zuvor genannten Einrichtungen sind. Dann soll es nicht darauf ankommen, ob die in einer Einrichtung oder in einem Unternehmen tätige Person einen direkten Kontakt zu den vulnerablen Personengruppen hat. Nur dann, wenn wegen des Charakters der ausgeübten Tätigkeit jeglicher Kontakt zu den gefährdeten Personengruppen sicher ausgeschlossen werden kann (beispielsweise in getrennten Verwaltungsgebäuden arbeitende Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter) kann eine Tätigkeit in eine der genannten Einrichtungen und Unternehmen überhaupt verneint werden.

Nicht erfasst werden Beratungsstellen bzw. Pflegestützpunkte, Anbieter von häuslichen Schulungen oder Personen, die Beratungsbesuche durchführen sowie Angebote zur Unterstützung im Alltag.

Nicht erfasst sind 24-h Betreuungskräfte, da sich die Impfpflicht auf die Tätigkeit in bestimmten Einrichtungen und Unternehmen bezieht und Privathaushalte (so weit kein Arbeitgebermodell vorliegt), die individuelle Betreuungskräfte beschäftigen, nicht zu den genannten Einrichtungen und Unternehmen gehören.

Personen, die in Inklusionsbetrieben tätig sind, müssen den Impfschutz grundsätzlich nicht nachweisen.

Ab wann gilt die einrichtungsbezogene Impfpflicht bzw. Nachweispflicht?

Die einrichtungsbezogene Impfpflicht gilt ab dem 16. März 2022.

Die Regelungen bzw. § 20a Infektionsschutzgesetz (IfSG) tritt am 1. Januar 2023 außer Kraft.

Alle Personen, die in den betroffenen Einrichtungen und Unternehmen tätig sind, müssen bis zum Ablauf des 15. März 2022 der Leitung den erforderlichen Immunitätsnachweis vorlegen.

Nach Ablauf des 15. März 2022 müssen sie den Nachweis auch der zuständigen Behörde vorlegen, wenn sie dazu aufgefordert werden. Behördliche Kontrollen können dann auch ohne eine Benachrichtigung durch die Leitung von Einrichtungen und Unternehmen erfolgen.

Die betroffenen Personen müssen eine der folgenden Nachweise vorlegen:

- einen Impfnachweis im Sinne des § 2 Nr. 3 der COVID-19 Schutzmaßnahmen – Ausnahmeverordnung oder

- einen Genesenennachweis im Sinne des § 2 Nr. 5 der COVID-19 Schutzmaßnahmen – Ausnahmeverordnung oder

- ein ärztliches Zeugnis darüber, dass sie aufgrund einer medizinischen Kontraindikation nicht gegen COVID-19 geimpft werden können. Die Angabe des konkreten medizinischen Grundes, der Grundlage für die Kontraindikation ist, ist dabei nicht erforderlich. Das ärztliche Zeugnis muss aber wenigstens solche Angaben zur Art der medizinischen Kontraindikation enthalten, die das Gesundheitsamt in die Lage versetzen, das ärztliche Zeugnis auf Plausibilität hin zu überprüfen.

Spielt die Art der Beschäftigung eine Rolle?

In der Handreichung wird klargestellt, dass die Art der Beschäftigung (Arbeitsver-

trag, Leiharbeitsverhältnis, Praktikum, Beamtenverhältnis) ohne Bedeutung ist. Auch ehrenamtlich tätige werden erfasst und auch andere, in der Einrichtung tätige Personen, wie z.B. Hausmeister, das Küchen- oder Reinigungspersonal, Auszubildende, Studierende, Zeitarbeitskräfte.

Wann ist eine Person in einer Einrichtung oder in einem Unternehmen „tätig“?

Hier geht es um die zeitliche Komponente: Von einer „Tätigkeit“ geht man dann aus, wenn die Person regelmäßig (nicht nur wenige Tage) und nicht nur zeitlich vorübergehend (nicht nur jeweils wenigen Minuten, sondern über einen längeren Zeitraum) in der Einrichtung oder in dem Unternehmen tätig ist.

Dementsprechend sind von der Nachweispflicht nicht erfasst z.B. der Postbote oder Paketzusteller, Handwerker, die im Rahmen eines einmaligen/nicht regelmäßigen Einsatzes tätig sind, ebenso wenig rechtliche Betreuer, Betreuungsrichter, Personen der Heimaufsicht und andere Personen, die ähnliche Funktionen ausüben.

Dies bedeutet, dass folgende Person der Nachweispflicht unterfallen: Handwerker, die regelmäßig in der Einrichtung tätig sind, gemeint sind auch Gesundheitshandwerker, wie Orthopädietechnik und medizinische Fußpflege, Personen, die regelmäßig Reparaturen im Gebäude durchführen, ferner Mitarbeitende in der Verwaltung oder in technischen oder IT – Diensten, in der Leitung/Geschäftsführung, sofern keine klare räumliche Abgrenzung zu den in der Einrichtung behandelten, untergebrachten oder gepflegten Personen vorhanden ist. Dazu gehören auch: Friseurin, die in die betroffene Einrichtung zum Haare schneiden kommen, freie Mitarbeiter (z.B. Honorarkräfte, Berater o.ä.), Studierende, Auszubildende.

Müssen auch Minderjährige den Impfschutz nachweisen?

Klargestellt wird, dass das Gesetz nicht nach Alter differenziert; es kommt ausschließlich auf das Vorliegen einer Tätigkeit in einer betroffenen Einrichtung oder in einem betroffenen Unternehmen an, so dass in diesem Fall auch minderjährige unter die einrichtungsbezogene Impfpflicht fallen.

Wie sollen Selbständige der Nachweispflicht nachkommen?

Selbständige, bei denen eine Einrichtungsleitung, der ein Nachweis bis zum

Ablauf des 15. März 2022 vorgelegt werden könnte, fehlt, sind gehalten, den Nachweis zu dokumentieren, sodass im Fall einer behördlichen Kontrolle nachgewiesen werden kann, dass dieser zum Zeitpunkt des Fristablaufs vorlag.

Was gilt, wenn sich die betroffene Person beim Ablauf der Vorlagefrist in Mutterschutz bzw. Elternzeit befindet bzw. einem Beschäftigungsverbot unterliegt?

Diese Personen werden erst bei Rückkehr vorlagepflichtig.

Gleiches soll im Übrigen gelten für Sonderurlaub, Krankschreibung oder Ruhen des Arbeitsverhältnisses wegen befristeter Erwerbsminderung.

Was passiert, wenn ein Nachweis nicht vorgelegt wird?

Die Handreichung erläutert diejenigen Schritte, die einzuleiten sind, wenn ein Nachweis nicht vorgelegt wird.

Danach gilt im Hinblick auf Personen, die bereits in den betroffenen Einrichtungen/Unternehmen tätig sind: Wenn der Nachweis nicht bis zum Ablauf des 15. März 2022 vorgelegt wird oder wenn Zweifel an der Echtheit oder inhaltlichen Richtigkeit des vorgelegten Nachweises bestehen, hat die Leitung unverzüglich das zuständige Gesundheitsamt zu informieren. Das Gesundheitsamt wird dann den Fall untersuchen und zur Vorlage des entsprechenden Nachweises auffordern. Wenn kein entsprechender Nachweis bis zum Ablauf des 15. März 2022 vorgelegt wird, kann das Gesundheitsamt der betroffenen Person gegenüber ein Betretungs- bzw. Tätigkeitsverbot in der Einrichtung oder dem Unternehmen aussprechen bzw. ein Bußgeldverfahren einleiten.

In Bezug auf Personen, die nach dem 15. März 2022 eine Tätigkeit in einer betroffenen Einrichtung oder in einem betroffenen Unternehmen aufnehmen wollen, darf die Person, die keinen Nachweis vorgelegt hat, dort nicht beschäftigt oder tätig werden.

Und was soll gelten, wenn der erbrachte Nachweis durch Zeitablauf seine Gültigkeit verliert?

In diesem Fall ist der Leitung der Einrichtung oder des Unternehmens ein neuer Nachweis innerhalb eines Monats nach Ablauf der Gültigkeit des bisherigen Nachweises vorzulegen, die Einrichtung/das Unternehmen hat die Kontrolle dieser Nachweise sicherzustellen. Wird der neue Nachweis nicht fristgerecht vorgelegt oder bestehen

Zweifel an seiner Echtheit oder inhaltlichen Richtigkeit, gilt es, das zuständige Gesundheitsamt zu informieren.

Wie ist mit Person zu verfahren, die bis zum Ablauf des 15. März 2022 nur die Erstimpfung nachweisen können (soweit diese damit nicht ausnahmsweise als geimpft gelten)?

Hier differenziert die Handreichung zwischen Bestandspersonal und Neueinstellungen nach dem 15. März 2022: Für das Bestandspersonal gilt, dass das Gesundheitsamt zu benachrichtigen ist, da sie mit lediglich nur einer Erstimpfung bis zum Ablauf des 15. März 2022 nicht als geimpfte Person gelten. Es ist dann Aufgabe des Gesundheitsamtes, den Sachverhalt zu prüfen und über das weitere Vorgehen zu entscheiden.

Im Hinblick auf Neueinstellungen nach dem 15. März 2022 ist das Verfahren klar: Solange diese Person nicht über einen vollständigen Impfschutz verfügt, darf sie nicht in den betroffenen Einrichtungen tätig werden.

Was kann und darf das Gesundheitsamt?

Das Gesundheitsamt kann gegenüber der betroffenen Person ein Betretungsverbot hinsichtlich der betroffenen Einrichtung/Unternehmen aussprechen bzw. untersagen, in einer solchen Einrichtung/Unternehmen tätig zu werden.

Bei Zweifeln an der Echtheit oder inhaltlichen Richtigkeit des ärztlichen Attestes über eine Kontraindikation kann das Gesundheitsamt eine ärztliche Untersuchung anordnen, um abzuklären ob die betroffene Person aufgrund einer medizinischen Kontraindikation nicht geimpft werden darf.

Wer auf Anforderung des Gesundheitsamtes einen Nachweis nicht, nicht richtig, nicht vollständig oder nicht rechtzeitig vorlegt bzw. einer vollziehbaren Anordnung des Gesundheitsamtes nicht Folge leistet, begeht eine Ordnungswidrigkeit.

Die Verfolgung von Ordnungswidrigkeiten liegt im pflichtgemäßen Ermessen der Behörde. Die Geldbußen können bis zu 2.500,00 € erreichen. Auch eine wiederholte Verhängung der Geldbuße kommt in Frage. Neben oder alternativ zum Bußgeld (Ordnungswidrigkeitenrecht) kann auch ein Zwangsgeld (Verwaltungsvollstreckungsrecht) in Betracht kommen, wenn der vollstreckbaren Pflicht, einen Nachweis vorzulegen, nicht nachgekommen wird.

Die Gesundheitsämter können auch ohne Benachrichtigung kontrollieren. Alle nachweisverpflichteten Personen haben ihren Nachweis vorzulegen, wenn sie dazu aufgefordert werden (nach Ablauf des 15. März 2022).


Der Arbeitgeber erfährt nicht ohne weiteres von einem durch das Gesundheitsamt verhängten Tätigkeits- bzw. Betretungsverbot. Ein solches ist in erster Linie ein an die betroffene Person gerichteter Verwaltungsakt. Die Arbeitgeber können jedoch durch das Gesundheitsamt als Verfahrensbeteiligte zum Verfahren hinzugezogen werden. In diesem Fall werden sie dann auch über den Ausgang des Verfahrens informiert.

Ausblick

Wie die einrichtungsbezogene Impfpflicht letztendlich von den Ländern und auch kommunalen Gesundheitsämtern bewältigt wird, wird sich zeigen. Gleiches gilt in Bezug auf die Befürchtung, dass

einrichtungsbezogene Impfpflicht negative Auswirkungen auf die Versorgung nimmt und so ein mögliches, zusätzliches Problem der ohnehin angespannten Personalsituation schafft.

Was vermisst man in der Handreichung vom 11. Februar 2022?: die arbeitsrechtlichen Folgen bzw. der Themenkreis rund um die Lohnzahlungspflicht des Arbeitgebers, das Thema Beendigung des Arbeitsverhältnisses, wenn kein Nachweis vorgelegt wird.

In der Ausgabe der kinderkrankenschwester für den Monat Februar 2022 hat die Autorin bereits den Blick über den Tellerrand gewagt. Da die nun vorgelegte Handreichung die arbeitsrechtlichen Folgen nicht aufgreift, bleibt zum jetzigen Zeitpunkt lediglich der Verweis auf die Gesetzesbegründung; danach können arbeitsrechtliche Konsequenzen in Betracht kommen und die Lohnzahlungspflicht des Arbeitgebers für Beschäftigte entfallen, die keinen Impf-, Genesenen- oder Kontraindikationsnachweis vorlegen. 

AUTORIN

Caterina Krüger
Rechtsanwältin
Fachanwältin für
Medizinrecht



NÄTHER | KRÜGER | PARTNER
Fachanwälte für Medizinrecht
Rheinallee 27, 53173 Bonn
mail@naetherkrueger.de
www.naetherkrueger.de

Liebe Leserinnen und Leser,

wir freuen uns sehr, dass der umfangreiche Stellenmarkt in der Zeitschrift kinderkrankenschwester so gut angenommen wird.

Einige Stellenanbieter nutzen auch die Möglichkeit, die Gesuche online auf unserer Homepage zu veröffentlichen: Für die Dauer von zwei Monaten werden die Anzeigen dann bereits zu Beginn des jeweiligen Erscheinungsmonats ins Netz gestellt.

Bitte besuchen Sie uns doch einfach mal im Internet:
www.kinderkrankenschwester.eu/

Ihre Redaktion

