

## - „Impfpflicht im Gesundheitswesen“ -

### A. Zum Infektionsschutzgesetz (IfSG)

Wie jede Rechtsnorm, kann auch die Regelung des hier relevanten § 20a Infektionsschutzgesetz unterschiedlich juristisch interpretiert werden. Eine Rechtsprechung zu dieser neuen Regelung gibt es noch nicht. Eine „rechtssichere“ Auskunft ist daher derzeit nicht möglich. Die folgenden Ausführungen sind aber nach bestem Wissen und Gewissen juristisch bewertet. Sie entsprechen im Wesentlichen auch der Interpretation durch das Bundesministerium für Gesundheit.

#### 1. § 20a IfSG „in eigenen Worten“<sup>1</sup>

(1) Personen, die in einer Zahnarztpraxis tätig sind, müssen ab dem 15. März 2022 geimpft oder genesen sein.

(2) Diese Personen haben der Praxisleitung bis Ablauf des 15. März 2022 einen Impfnachweis, einen Genesenennachweis oder ein ärztliches Zeugnis, dass sie nicht geimpft werden können, vorzulegen.

Wird ein Nachweis nicht vorgelegt oder bei Zweifeln an der Echtheit oder Richtigkeit, hat die Praxisleitung unverzüglich das Gesundheitsamt zu benachrichtigen. In der Folge kann per Bescheid bestimmt werden, dass der Nachweis direkt (z.B.) dem Gesundheitsamt vorzulegen ist.

(3) Personen, die ab dem 16. März 2022 erstmalig in der Praxis tätig werden sollen, haben einen der genannten Nachweise vor Beginn der Tätigkeit vorzulegen. Wird kein Nachweis vorgelegt, dürfen diese Personen in der Zahnarztpraxis unmittelbar nicht tätig werden.

Bestehen Zweifel an der Echtheit oder inhaltlichen Richtigkeit des vorgelegten Nachweises, hat die Praxisleitung unverzüglich das Gesundheitsamt zu benachrichtigen. In der Folge kann per Bescheid bestimmt werden, dass der Nachweis direkt (z.B.) dem Gesundheitsamt vorzulegen ist.

(4) Verliert ein Nachweis seine Gültigkeit wegen Zeitablaufs, ist innerhalb eines Monats ein neuer Nachweis vorzulegen. Erfolgt dies nicht rechtzeitig oder bei Zweifel an der Echtheit oder inhaltlichen Richtigkeit hat die Praxisleitung unverzüglich das Gesundheitsamt zu benachrichtigen. In der Folge kann u.a. per Bescheid bestimmt werden, dass der Nachweis direkt (z.B.) dem Gesundheitsamt vorzulegen ist.

(5) Auf Anforderung ist dem Gesundheitsamt stets ein Nachweis vorzulegen. Bestehen dort Zweifel an der Echtheit oder inhaltlichen Richtigkeit kann das Gesundheitsamt eine ärztliche Untersuchung anordnen, ob eine medizinische Kontraindikation besteht. Wird kein Nachweis innerhalb einer angemessenen Frist vorgelegt oder eine angeordnete ärztliche Untersuchung verweigert, kann das Gesundheitsamt der Person untersagen, die Praxisräume zu betreten oder dort tätig zu sein. [...]

---

<sup>1</sup> Original-Gesetzeswortlaut siehe [https://www.gesetze-im-internet.de/ifsg/\\_20a.html](https://www.gesetze-im-internet.de/ifsg/_20a.html)

## 2. Geltungsbereich der Regelung / Befristung

Nach dem Wortlaut sind von der Regelung alle Personen betroffen, die „in“ der Praxis tätig werden sollen. Das wäre nur dann nicht der Fall, wenn tatsächlich eine vollständige räumliche Trennung zu allen Praxisräumen besteht, also auch nicht etwa derselbe Pausenraum oder Flur genutzt wird und auch keinerlei Kontakt zu anderen Mitarbeitern besteht.

Die Art der Tätigkeit spielt keine Rolle. Die Regelungen gelten für das Praxispersonal, die Praxisinhaber, für Azubis, Praktikanten usw.

Die Regelung des § 20a IfSG ist derzeit bis zum 31.12.2022 befristet.

## 3. Anforderungen an die G-Nachweise

Praxisinhaber haben zu prüfen, ob die Person mit einem vorgelegten Nachweis als (vollständig) geimpft oder genesen gilt. Wichtig ist daher, die Anforderungen den jeweiligen Nachweis zu kennen.

Hierfür verweist § 20a IfSG auf die COVID-19-Schutzmaßnahmen-Ausnahmenverordnung<sup>2</sup>, in der (u.a.) die Definitionen von „geimpft“ oder „genesen“ geregelt sind.

Danach müssen die Nachweise in Papier oder digitaler Form in deutscher, englischer, französischer, italienischer oder spanischer Sprache vorliegen. **Neu geregelt ist, dass sie bestimmten, im Internet veröffentlichten Vorgaben entsprechen müssen:**

Ein Impfnachweis muss den unter [www.pei.de/impfstoffe/covid-19](http://www.pei.de/impfstoffe/covid-19) veröffentlichten Vorgaben hinsichtlich folgender Kriterien entsprechen:

- verwendete Impfstoffe
- erforderliche Anzahl an Impfungen
- erforderliche Auffrischungsimpfungen
- Intervallzeiten, die nach einer Impfung für einen vollständigen Impfschutz abgewartet werden müssen und die höchstens zwischen Einzelimpfungen oder Auffrischungsimpfungen liegen dürfen,

Ein Genesenennachweis muss den unter [www.rki.de/covid-19-genesenennachweis](http://www.rki.de/covid-19-genesenennachweis) veröffentlichten Vorgaben hinsichtlich folgender Kriterien entsprechen:

- Art der Testung zum Nachweis der vorherigen Infektion
- Zeit, die nach der Testung zum Nachweis der vorherigen Infektion vergangen sein muss, oder Nachweis zur Aufhebung der aufgrund einer erfolgten Absonderung,
- Zeit, die die Testung zum Nachweis der Infektion höchstens zurückliegen darf

Beispielsweise ist über den genannten Link geregelt, dass die Dauer des Genesenenstatus nur noch 90 Tage beträgt.

---

<sup>2</sup> Siehe <https://www.gesetze-im-internet.de/schausnahmvmv/BJNR612800021.html>

#### 4. Regelung für das bestehende Personal („Stammpersonal“)

**Wichtig:** Die Regelung des § 20a IfSG unterscheidet zwischen bereits bestehenden Beschäftigungen (Absatz 2) und solchen, die erst ab dem 16.03. in der Praxis neu beginnen sollen (Absatz 3)

Das „Stammpersonal“ muss bis zum 15.03. einen der G-Nachweise vorlegen. Verliert ein Nachweis seine Gültigkeit (z.B. wegen Zeitablaufs), ist innerhalb eines Monats ein neuer Nachweis vorzulegen.

Wird bis zum Ablauf des 15.03. kein Nachweis vorgelegt oder bestehen Zweifel an dessen Echtheit oder inhaltlicher Richtigkeit, sind Praxisinhaber verpflichtet, **unverzüglich das Gesundheitsamt zu benachrichtigen**<sup>3</sup>. **Weitere unmittelbare Pflichten bestehen aber nicht. Insbesondere kann der Mitarbeiter – zumindest vorerst – in der Praxis weiterbeschäftigt werden**<sup>4</sup>.

Infolge der Mitteilung an das Gesundheitsamt können verschiedene **behördliche Maßnahmen** getroffen werden. Nach dem Gesetz kommen insbesondere in Betracht:

- Aufforderung an die betroffene Person, den Nachweis direkt dem Gesundheitsamt vorzulegen; hierfür ist eine „angemessene Frist“ zu setzen
- Wird kein Nachweis vorgelegt: Untersagung der Tätigkeit in der Praxis
- Anordnung einer ärztlichen Untersuchung wegen einer Impf-Kontraindikation (sofern sich hierauf berufen wird)

Das Gesundheitsamt muss also stets zunächst zur Vorlage eines Nachweises (mit Frist) auffordern. Anschließend muss es ein Tätigkeitsverbot im Einzelfall prüfen – denn es handelt sich um eine „Kann“-Regelung, so dass auch ein Ermessen auszuüben ist, bei dem auch die Situation in der Praxis zu berücksichtigen ist. Ein eventuelles Tätigkeitsverbot muss sodann per Bescheid begründet werden. **So ist abzusehen, dass dieses Verfahren stets einige Zeit beansprucht.** Diese Dauer kann aber eine wichtige Rolle bei der Wirksamkeit einer Kündigung spielen (siehe hierzu Punkt 2).

---

<sup>3</sup> Bis spätestens zum 31.03.2022

<sup>4</sup> **Exkurs: Abweichende Rechtsansicht**

Abweichend hiervon wird juristisch zum Teil vertreten, dass auch das „Stammpersonal“ unmittelbar nicht weiter beschäftigt werden dürfe, sofern kein Nachweis bis zum 15.03. vorgelegt wird. Diese Ansicht ist aber nicht überzeugend. Es geht aus der Gesetzesbegründung hervor, dass der Gesetzgeber bewusst zwischen dem „Stammpersonal“ und solchen „Neubeschäftigten“ unterscheiden wollte, die ihre Tätigkeit erstmalig ab dem 16.03. aufnehmen. Während für das „Stammpersonal“ speziell ein Stufen-Verfahren für ein (eventuelles) be-hördliches Tätigkeitsverbot im Einzelfall geregelt ist, ist (nur!) für die „Neubeschäftigten“ speziell ein Tätigkeitsverbot ausdrücklich im Gesetz geregelt. Mangels einer solchen Regelung für das „Stammpersonal“ gilt für dieses daher kein unmittelbares Tätigkeitsverbot.

## 5. **Regelung für ab dem 16.03. neu beschäftigtes Personal („Neubeschäftigte“)**

Personen, die erst ab dem 16. März eine Beschäftigung in der Praxis neu beginnen, müssen einen der genannten Nachweise vor Aufnahme der Tätigkeit vorlegen.

Auch hier muss eine Meldung an das Gesundheitsamt erfolgen, sofern Zweifel an der Echtheit oder der inhaltlichen Richtigkeit des Nachweises bestehen. (Ist eine Fälschung allerdings schon für den Praxisinhaber offenkundig, sollte der Mitarbeiter von vornherein nicht beschäftigt werden).

**Wird kein Nachweis vorgelegt, ist eine diesbezügliche Meldung an das Gesundheitsamt hier zwar nicht erforderlich. Es ist dann aber unmittelbar gesetzlich untersagt, die Person in der Praxis zu beschäftigen.**

Auf eine Untersagung durch das Gesundheitsamt kommt es hier nicht an. Verstöße gegen das Tätigkeitsverbot können eine Geldbuße bis zu 2.500 Euro nach sich ziehen.

## 6. **Mitteilungen an das Gesundheitsamt**

Sofern eine Mitteilung an das Gesundheitsamt erforderlich ist, ist hierfür keine bestimmte Form geregelt. Die Mitteilung sollte sich auf folgende Punkte beschränken:

- Name, Vorname und Anschrift unter der die jeweilige Person zu erreichen ist
- Geschlecht
- Geburtsdatum
- Wurde Nachweis nicht vorgelegt oder bestehen Zweifel an der Richtigkeit/Echtheit
- Ggf. kurze Angabe der Gründe

## 7. **Sanktionen / Bußgelder**

Vorsätzliche oder fahrlässige Verstöße gegen die oben dargestellten Pflichten können mit Bußgeldern von bis zu 2.500 Euro geahndet werden (siehe § 73 Absätze 1a und 2 IfSG). Dies gilt...

- für den Praxisinhaber, wenn eine Benachrichtigung des Gesundheitsamts über die Nicht-Vorlage eines Nachweises oder über Zweifel an der Echtheit/Richtigkeit eines Nachweises versäumt wird oder falsch, unvollständig oder nicht unverzüglich erfolgt;
- für den Praxisinhaber, wenn gegen eine ausdrückliche behördliche Anordnung verstoßen wird, eine solche Benachrichtigung nicht an das Gesundheitsamt, sondern an eine andere Stelle zu senden;
- für den Mitarbeiter, der gegen ein behördlich angeordnetes Tätigkeits- oder Betretungsverbot verstößt,
- für den Praxisinhaber, der „Neubeschäftigte“ (also erstmalige Aufnahme der Tätigkeit ab dem 16.03.) in der Praxis tätig werden lässt, obwohl noch kein Nachweis vorgelegt wurde,

- für alle in einer Praxis tätige Personen, wenn trotz Aufforderung durch das Gesundheitsamt ein Nachweis dort überhaupt nicht, nicht richtig, nicht vollständig oder nicht rechtzeitig vorlegt wird.

## B. Mögliche arbeitsrechtliche Folgen

Werden die geforderten Nachweise nicht vorgelegt, kann es also dazu kommen, dass Mitarbeiter vorerst nicht in der Praxis weiter tätig sein dürfen. Dann stellen sich Fragen insbesondere zur Lohnfortzahlung sowie einer eventuellen Kündigung.

### 1. Freistellung, Lohnfortzahlung

Wird einer Person des „Stammpersonals“ ein behördliches Tätigkeitsverbot ausgesprochen oder legt ein „Neubeschäftigter“ vor Aufnahme der Tätigkeit keinen Nachweis vor, dürfen diese Personen nicht in der Praxis beschäftigt werden. Andernfalls drohte ein Bußgeld.

Daher können diese Mitarbeiter ihre Arbeitsleistung gar nicht so anbieten, dass der Praxisinhaber sie annehmen könnte. In der Folge entfällt dann auch die Pflicht zur Gegenleistung, also zur Lohnfortzahlung. Es gilt der Grundsatz „kein Lohn ohne Arbeit“ (§ 614 Satz 1 BGB: „Die Vergütung ist nach der Leistung der Dienste zu entrichten.“).

Dies als „**Freistellung**“ zu bezeichnen, könnte vom Mitarbeiter dahingehend missverstanden werden, dass der Lohn fortgezahlt wird. Daher ist zu empfehlen, den Mitarbeiter nicht „freizustellen“, sondern noch einmal darüber in Kenntnis zu setzen, dass er aufgrund einer behördlichen Anordnung bzw. der gesetzlichen Regelung vorerst nicht in der Praxis tätig werden darf, bis einer der Nachweise vorgelegt wird; dass bis dahin also die Arbeitsleistung nicht angenommen werden kann und daher auch keine Lohnfortzahlung erfolgt.

Theoretisch ist es denkbar, das Arbeitsverhältnis in dieser Weise einfach „ruhen“ zu lassen. Der Mitarbeiter arbeitet nicht, weil er nicht darf – bekommt aber auch keinen Lohn. Die Regelung des § 20a IfSG ist (derzeit) bis zum 31.12.2022 befristet. Wird sie nicht verlängert, kann der Mitarbeiter dann ab 01.01.2023 wieder in der Praxis tätig werden.

### 2. Kündigung?

Darf ein Mitarbeiter wegen des behördlichen oder gesetzlichen Tätigkeitsverbots nicht mehr in der Praxis tätig sein, wird sich auch die Frage einer Kündigung stellen. Deren Zulässigkeit kann allerdings sehr vom Einzelfall abhängen. Sofern die Praxis unter das Kündigungsschutzgesetz fällt (hierzu sogleich), ist eine **anwaltliche Beratung** daher grundsätzlich zu empfehlen. Dies gilt erst recht, wenn sogar eine „fristlose“ Kündigung im Raum steht.

Gänzlich unproblematisch wäre eine Kündigung nur während einer vereinbarten **Probezeit** (maximal sechs Monate). Während der Probezeit kann stets mit einer Frist von zwei Wochen gekündigt werden. Dies wird hauptsächlich für die „Neubeschäftigten“ in Betracht kommen.

#### a) Wann gilt das Kündigungsschutzgesetz?

Das KSchG gilt nur, wenn das Arbeitsverhältnis mindestens sechs Monate besteht. Für die „Neubeschäftigten“ wird das KSchG also zumeist nicht gelten. Zudem gilt das KSchG nur für Praxen, die zehn oder mehr Mitarbeiter beschäftigen. Teilzeitkräfte werden wie folgt gezählt:

- bis 20 Stunden wöchentliche Arbeitszeit: 0,5
- bis 30 Stunden wöchentliche Arbeitszeit: 0,75
- über 30 Stunden wöchentliche Arbeitszeit: 1

Ist das KschG nicht anwendbar, ist eine Kündigung in der Regel unproblematisch. Es ist dann insbesondere nicht erforderlich, dass ein bestimmter gesetzlicher Kündigungsgrund vorliegt. Die jeweilige Kündigungsfrist ist aber zu beachten (siehe unten).

### **b) Was hätte die Geltung des KSchG für Folgen?**

Ist das KSchG anwendbar, ist eine ordentliche Kündigung durch den Arbeitgeber nur wirksam, wenn sie durch mindestens einen der im Gesetz genannten Kündigungsgründe gerechtfertigt ist. Die Kündigung muss also durch...

- Gründe in der Person des Mitarbeiters (z.B. Krankheit) oder
- ein Fehlverhalten des Arbeitnehmers oder
- betriebsbedingte Gründe

gerechtfertigt sowie im Einzelfall verhältnismäßig sein. Daher unterscheidet man zwischen „personenbedingten“, „verhaltensbedingten“ und „betriebsbedingten“ Kündigungen. Vor einer „verhaltensbedingten“ Kündigung ist grundsätzlich zunächst eine Abmahnung des Mitarbeiters erforderlich, bevor (im Wiederholungsfall) gekündigt werden kann.

Nach der hier vertretenen Auffassung würde es sich bei der Kündigung eines Mitarbeiters, für den wegen der Nichtvorlage eines Nachweises ein Tätigkeitsverbot gilt, um eine „personenbedingte“ Kündigung handeln. Denn ohne vollständige Impfung oder Genesung oder Impf-Kontraindikation erfüllt der Mitarbeiter eine an ihn gerichtete, gesetzliche Voraussetzung für eine Tätigkeit in der Praxis nicht. So wäre eine Abmahnung nicht erforderlich. Es wird aber rechtlich auch vertreten, dass nur eine „verhaltensbedingte“ Kündigung ausgesprochen werden kann, wenn kein Nachweis vorgelegt wird. Die Nichtvorlage stelle das arbeitsvertragliche Fehlverhalten des Mitarbeiters dar.

Für eine größere Rechtssicherheit ist daher zu empfehlen, vor einer Kündigung jedenfalls einmal den Mitarbeiter dahingehend (schriftlich) abzumahnern, dass er keinen der Nachweise vorgelegt hat und ihn aufzufordern, dem unverzüglich nachzukommen. So kann eine spätere Kündigung bei Bedarf auf personen- und verhaltensbedingte Gründe gestützt werden.

Es ist noch einmal zu betonen, dass noch nicht klar ist, ob auch nach Ansicht der Arbeitsgerichte eine Kündigung auf diese Gründe gestützt werden kann.

### **3. Kündigungsfristen – ein Problem?**

Bei jeder ordentlichen Kündigung ist die Kündigungsfrist zu beachten. Gesetzlich darf ein Arbeitgeber in den ersten zwei Jahren mit einer Frist von vier Wochen entweder zum 15. oder zum Monatsende kündigen. Anschließend ist ihm nur noch eine Kündigung zum Monatsende möglich. Zudem verlängert sich die Kündigungsfrist je nach Bestand des Arbeitsverhältnisses (siehe § 622 BGB). Die Kündigungsfrist beträgt, wenn das Arbeitsverhältnis...

- zwei Jahre bestanden hat: einen Monat,
- fünf Jahre bestanden hat: zwei Monate,
- acht Jahre bestanden hat: drei Monate,

- zehn Jahre bestanden hat: vier Monate,
- zwölf Jahre bestanden hat: fünf Monate,
- 15 Jahre bestanden hat: sechs Monate,
- 20 Jahre bestanden hat: sieben Monate.

Eine **lange Kündigungsfrist könnte im Einzelfall problematisch werden**. Denn zunächst wird schon bis zur Anordnung eines behördlichen Tätigkeitsverbots eine gewisse Zeit vergehen (siehe oben unter A.4). Infolgedessen kann dann beispielsweise vielleicht erst zum 30.11. oder 31.12. oder sogar zum 31.01.2023 gekündigt werden. Dann könnte ein Arbeitsgericht die Kündigung aber möglicherweise als unverhältnismäßig ansehen – da die Regelung zur Impfpflicht bereits am 31.12. ausläuft.

Andererseits ist zu berücksichtigen, dass der Praxisinhaber wegen des Tätigkeitsverbots in dieser gesamten Zeit die Arbeitsleistung des Mitarbeiters nicht annehmen kann. Dies ist ein wesentlicher Unterschied zu einer sonst ausgesprochenen Kündigung. Dieser Umstand könnte es sogar im Einzelfall rechtfertigen, eine „**fristlose“ Kündigung** auszusprechen. Dies ist aber besonders sorgsam zu prüfen und anwaltliche Beratung anzuraten. Eine „fristlose“ Kündigung hat zur Voraussetzung, dass es dem Praxisinhaber objektiv schlichtweg unzumutbar ist, das Arbeitsverhältnis bis zur Beendigung durch eine ordentliche Kündigung fortzuführen – eine hohe Hürde.

#### 4. Kündigung Auszubildender?

Die Kündigung eines Ausbildungsverhältnisses ist nach dem Berufsbildungsgesetz stets nur „fristlos“ möglich. Hierfür ist es aber Voraussetzung, dass es dem Praxisinhaber objektiv schlichtweg unzumutbar ist, das Ausbildungsverhältnis weiter fortzusetzen. Der Maßstab ist bei einem Ausbildungsverhältnis auch nicht identisch mit dem eines Arbeitsverhältnisses – erst recht nicht, wenn Auszubildende noch nicht das 18. Lebensjahr erreicht haben.

Neben der anwaltlichen Beratung kann es hier sinnvoll sein, sich mit der Zahnärztekammer in Verbindung zu setzen. In vielen Fällen kann eine Lösung gefunden werden, mit der im Einvernehmen und zur Zufriedenheit aller Beteiligten eine Kündigung vermieden werden kann.

### C. Zusammenfassung

- „Stammpersonal“, das bereits jetzt in der Praxis tätig sind, kann auch über den 15.03. hinaus beschäftigt werden, wenn keiner der geforderten Nachweise vorgelegt wird. Erst ab einer behördlichen Untersagung der Tätigkeit dürfen diese Mitarbeiter nicht mehr tätig werden. Dann entfällt auch der Lohnanspruch. Ab diesem Zeitpunkt ist eine Kündigung – möglicherweise auch eine fristlose – gut vertretbar, muss aber im Einzelfall geprüft werden.
- „Neubeschäftigte“, die ab dem 16.03. neu in der Praxis tätig werden sollen, dürfen unmittelbar nicht in der Praxis tätig werden, wenn sie zuvor keinen der geforderten Nachweise vorgelegt haben. Der Lohnanspruch entfällt. In der Regel wird hier eine Probezeitkündigung möglich sein. Auch eine sonstige Kündigung – auch eine fristlose – ist gut vertretbar, muss aber im Einzelfall geprüft werden.
- Eine anwaltliche Beratung ist vor allem anzuraten, wenn die Praxis unter das Kündigungsschutzgesetz fällt und/oder eine fristlose Kündigung ausgesprochen werden soll.