

Sehr geehrte Mitglieder,

in der Videoschaltkonferenz des Bundeskanzlers mit den Regierungschefinnen und Regierungschefs der Länder (MPK) vom 16. Februar 2022, wurde neben einer dreistufigen Lockerung der Coronaschutzmaßnahmen, auch eine Empfehlung zur Durchsetzung der einrichtungsbezogenen Impfpflicht ausgesprochen. Dem Beschluss zur Folge, soll den Gesundheitsämtern bei der Durchsetzung der geltenden Rechtslage ein Ermessensspielraum zugebilligt werden. Wörtlich heißt es dazu:

„Auch Patientinnen, Patienten und Pflegebedürftige und Menschen mit Behinderung sollen besser vor einer COVID-19-Erkrankung geschützt werden. Deshalb sind Beschäftigte in Einrichtungen im Gesundheits- und Pflegebereich und in der Eingliederungshilfe für Menschen mit Behinderung gesetzlich verpflichtet nachzuweisen, dass sie geimpft oder genesen sind (oder aus medizinischen Gründen nicht geimpft werden können). Mit dem Ziel, dabei auch die Versorgung in den betroffenen Einrichtungen weiterhin flächendeckend sicherzustellen, befinden sich die Gesundheitsministerinnen und Gesundheitsminister des Bundes und der Länder in einem intensiven Abstimmungsprozess. Die Gesundheitsämter haben ein Ermessen bei der Umsetzung der Maßnahmen. Ein Betretungsverbot stellt die letzte Stufe dar. Daher wird es nicht sofort flächendeckend automatisch zu derartigen Betretungsverboten kommen. Bei Bußgeldverfahren gilt das Opportunitätsprinzip.“

Ihre Beschäftigten müssen Ihnen bis zum 15. März 2022 einen Nachweis über eine abgeschlossene Impfung, einen Genesenennachweis, oder ein ärztliches Attest, dass sie nicht geimpft werden können, vorlegen. Arbeitgeber haben das zuständige Gesundheitsamt unverzüglich zu informieren, wenn die Nachweise nicht fristgerecht vorgelegt werden oder Zweifel an der Echtheit oder Richtigkeit der vorgelegten Nachweise bestehen. Dazu sind die personenbezogenen Daten an das zuständige Gesundheitsamt zu übermitteln. Das Gesundheitsamt kann die Beschäftigung in – oder den Zutritt zu - den Einrichtungen, in den die Nachweispflicht gilt, untersagen. Das Gesundheitsamt hat das Grundrecht der Freiheit der Berufsausübung bei der Bemessung der Dauer der Erteilung des Betretungs- bzw. Tätigkeitsverbots zu berücksichtigen.

M.E. sollte es für die Aussprache eines solchen Verbotes einen Unterschied machen, ob der Arbeitgeber ein/e Mitarbeiter/in ausschließlich an der Rezeption oder als Assistenz am Behandlungsstuhl einsetzt. Allerdings sieht das Gesetz keine Gefährdungsbeurteilung vor. Die Maßnahme des Gesundheitsamtes bleibt jedoch eine anfechtbare Ermessensentscheidung.

Mit freundlichen Grüßen



RA Sascha Milkereit
BDO-Hauptstadtrepresentant