

Impfpflicht in Gesundheits-, Pflege- und Betreuungseinrichtungen zum Schutz vor Coronavirus-Krankheit

10. Dezember 2021 Fachinfo

Gesundheit, Teilhabe und PflegeRecht

Altenhilfe und Pflege Gesundheitspolitik & Prävention Allgemeine Rechtsfragen

Der Bundestag hat am Freitag, 10. Dezember 2021, das Gesetz zur Stärkung der Impfprävention gegen COVID-19 und zur Änderung weiterer Vorschriften im Zusammenhang mit der COVID-19-Pandemie beschlossen. Noch am selben Tag hat der Bundesrat in einer Sondersitzung seine Zustimmung erteilt. Das Gesetz ist in weiten Teilen am 12. Dezember 2021 in Kraft getreten. Es umfasst 23 Artikel. Artikel 1 regelt eine Änderung des Infektionsschutzgesetzes (IfSG). In Anlehnung an die Regelungen zur Masernimpfpflicht regelt der neu eingefügte § 20a IfSG eine einrichtungsbezogene Impfpflicht zum Schutz vor der Coronavirus-Krankheit, worüber im Folgenden informiert wird.

A. Betroffene Einrichtungen und Unternehmen sowie Personen

Folgende Personen müssen nach dem neu eingefügten § 20a Abs. 1 IfSG ab dem 15. März 2022 entweder geimpft oder genesen sein:

1. Personen, die in folgenden Einrichtungen oder Unternehmen tätig sind:

- a) Krankenhäuser,
- b) Einrichtungen für ambulantes Operieren,
- c) Vorsorge- oder Rehabilitationseinrichtungen,
- d) Dialyseeinrichtungen,
- e) Tageskliniken,
- f) Entbindungseinrichtungen,

g) Behandlungs- oder Versorgungseinrichtungen, die mit einer der in den Buchstaben a bis f genannten Einrichtungen vergleichbar sind,

h) Arztpraxen, Zahnarztpraxen,

i) Praxen sonstiger humanmedizinischer Heilberufe,

j) Einrichtungen des öffentlichen Gesundheitsdienstes, in denen medizinische Untersuchungen, Präventionsmaßnahmen oder ambulante Behandlungen durchgeführt werden,

k) Rettungsdienste,

l) sozialpädiatrische Zentren nach § 119 des Fünften Buches Sozialgesetzbuch,

m) medizinische Behandlungszentren für Erwachsene mit geistiger Behinderung oder schweren Mehrfachbehinderungen nach § 119c des Fünften Buches Sozialgesetzbuch,

n) Einrichtungen der beruflichen Rehabilitation nach § 51 des Neunten Buches Sozialgesetzbuch und Dienste der beruflichen Rehabilitation,

o) Begutachtungs- und Prüfdienste, die aufgrund der Vorschriften des Fünften Buches Sozialgesetzbuch oder des Elften Buches Sozialgesetzbuch tätig werden,

2. Personen, die in voll- oder teilstationären Einrichtungen zur Betreuung und Unterbringung älterer, behinderter oder pflegebedürftiger Menschen oder in vergleichbaren Einrichtungen tätig sind,

3. Personen, die in ambulanten Pflegediensten und weiteren Unternehmen, die den in Nummer 2 genannten Einrichtungen vergleichbare Dienstleistungen im ambulanten Bereich anbieten, tätig sind; zu diesen Unternehmen gehören insbesondere:

a) ambulante Pflegeeinrichtungen gemäß § 72 des Elften Buches Sozialgesetzbuch sowie Einzelpersonen gemäß § 77 des Elften Buches Sozialgesetzbuch,

b) ambulante Pflegedienste, die ambulante Intensivpflege in Einrichtungen, Wohngruppen oder sonstigen gemeinschaftlichen Wohnformen erbringen,

c) Unternehmen, die Assistenzleistungen nach § 78 des Neunten Buches Sozialgesetzbuch erbringen,

d) Unternehmen, die Leistungen der interdisziplinären Früherkennung und Frühförderung nach § 42 Absatz 2 Nummer 2 des Neunten Buches Sozialgesetzbuch und § 46 des Neunten Buches Sozialgesetzbuch in Verbindung mit der Frühförderungsverordnung oder heilpädagogische Leistungen nach § 79 des Neunten Buches Sozialgesetzbuch erbringen,

e) Beförderungsdienste, die für Einrichtungen nach Nummer 2 dort behandelte, betreute, gepflegte oder untergebrachte Personen befördern oder die Leistungen nach § 83 Absatz 1 Nummer 1 des Neunten Buches Sozialgesetzbuch erbringen, und

f) Leistungsberechtigte, die im Rahmen eines Persönlichen Budgets nach § 29 Neuntes Buch Sozialgesetzbuch Personen für die Erbringung entsprechender Dienstleistungen beschäftigen.

1. Betroffene Einrichtungen

a) Zu vorstehend Nr. 1

Zu den besonders schutzbedürftigen Settings zählen zunächst die Einrichtungen nach § 23 Abs. 3 S. 1 Nr. 1 bis 10 IfSG.

Außerdem erfasst werden sozialpädiatrische Zentren nach § 119 des Fünften Buches Sozialgesetzbuch und medizinische Behandlungszentren für Erwachsene mit geistiger Behinderung oder schweren Mehrfachbehinderungen nach § 119c des Fünften Buches Sozialgesetzbuch. Zu den nach Buchstabe n) besonders schutzbedürftigen Settings zählen auch Einrichtungen nach § 51 SGB IX und Dienste der beruflichen Rehabilitation (insbesondere Integrationsfachdienste und Dienstleister im Rahmen der Unterstützten Beschäftigung, des Budgets für Arbeit und des Budgets für Ausbildung). Sie fallen nicht in den Anwendungsbereich des Absatz 1 Satz 1 Nummer 1 Buchstabe c in Verbindung mit § 23 Absatz 3.

b) Zu vorstehend Nr. 2

Aus dem Bereich der Eingliederungshilfe zählen dazu besondere Wohnformen für Menschen mit Behinderungen und Werkstätten für behinderte Menschen im Sinn des § 219 SGB IX, andere Leistungsanbieter nach § 60 SGB IX sowie andere vergleichbare tagesstrukturierende Angebote (z. B. Tagesförderstätten). Dabei wird bei den Werkstätten für behinderte Menschen auf die Einrichtung insgesamt abgestellt, somit nicht zwischen Eingangsverfahren bzw. Berufsbildungsbereich einerseits und dem Arbeitsbereich andererseits unterschieden.

Auch vollstationäre Einrichtungen (z. B. betreute Wohngruppen für Kinder und Jugendliche mit Behinderungen) und teilstationäre Einrichtungen (z. B.

Heilpädagogische Tagesstätten, heilpädagogische Kitas) für Kinder und Jugendliche mit Behinderungen zählen hierzu.

Nicht erfasst werden hingegen Angebote des familienanalogen Wohnens sowie inklusive Kindertageseinrichtungen, da dort nach der Gesetzesbegründung von einem anderen Sachverhalt auszugehen sein soll.

c) Zu vorstehend Nr. 3

Umfasst sind insbesondere auch Personen, die in ambulanten Pflegediensten und weiteren Unternehmen, die den Einrichtungen nach Nummer 2 vergleichbare Dienstleistungen im ambulanten Bereich anbieten, tätig sind. Damit sind ambulante Pflegeeinrichtungen gemäß § 72 des Elften Buches Sozialgesetzbuch sowie Einzelpersonen gemäß § 77 des Elften Buches Sozialgesetzbuch erfasst. Insbesondere fallen darunter auch ambulante Pflegedienste, die ambulante Intensivpflege in Einrichtungen, Wohngruppen oder sonstigen gemeinschaftlichen Wohnformen erbringen.

Zu den Unternehmen, die Menschen mit Behinderungen ambulant betreuen, zählen im Sinne dieser Vorschrift insbesondere auch ambulant betreute Wohngemeinschaften für Menschen mit Behinderungen und andere Unternehmen, die Assistenzleistungen nach § 78 SGB IX erbringen, Unternehmen, die Leistungen der interdisziplinären Früherkennung und Frühförderung nach § 42 Absatz 2 Nummer 2 und § 46 SGB IX in Verbindung mit der Frühförderungsverordnung oder heilpädagogische Leistungen nach § 79 SGB IX erbringen, Beförderungsdienste, die für Einrichtungen nach Nummer 2 dort behandelte, betreute, gepflegte oder untergebrachte Personen befördern oder die Leistungen nach § 83 Absatz 1 Nummer 1 des Neunten Buches Sozialgesetzbuch erbringen, und Leistungsberechtigte, die im Rahmen eines Persönlichen Budgets nach § 29 Neuntes Buch Sozialgesetzbuch Personen für die Erbringung entsprechender Dienstleistungen beschäftigen.

Nicht erfasst sind Angebote zur Unterstützung im Alltag im Sinne von § 45a Absatz 1 Satz 2 des Elften Buches Sozialgesetzbuch zählen nicht zu den Dienstleistungen, sofern sie nicht gleichzeitig als Pflegeeinrichtungen gemäß § 72 SGB XI zugelassen sind.

2. Betroffene Personen

Die Vorschrift erfasst nach ihrem Wortlaut Personen, die in den vorgenannten Einrichtungen und Unternehmen tätig sind. Das ist eine sehr weitgehende Formulierung, nach der es insbesondere nicht darauf ankommt,

auf welcher rechtlichen Grundlage Personen in den Einrichtungen tätig sind. Demnach sind von der Regelung beispielsweise erfasst:

- Arbeitnehmer*innen (auch wenn befristet oder in Teilzeit beschäftigt),
- freie Mitarbeiter*innen ("Honorarkräfte"),
- Leiharbeiter*innen,
- Auszubildende,
- ehrenamtlich Tätige,
- Freiwilligendienst Leistende (BFDG oder JFDG),
- Praktikant*innen.

Darüber hinaus wird auch nicht unterschieden, welche Tätigkeit die angesprochenen Personen (inhaltlich) ausüben, so dass sämtliche Einrichtungsbereiche darunter fallen, wie zum Beispiel auch:

- Geschäftsführung,
- Hausreinigung,
- Küche,
- medizinisches beziehungsweise Pflege- und Betreuungspersonal einschließlich zusätzlicher Betreuungskräfte nach § 53b SGB XI,
- Service (Empfang, Wachdienst, etc.),
- Verwaltung.

Eine Einschränkung ergibt sich lediglich insoweit, als nicht nur zeitlich ganz vorübergehend (nicht nur jeweils wenige Minuten, sondern über einen längeren Zeitraum) in den Einrichtungen und Unternehmen tätige Personen erfasst werden.

Daher sind zum Beispiel Postbot*innen oder Fahrradkuriere, die sich in der Regel nur kurze Zeit in den Einrichtungen aufhalten, nicht erfasst. Einen Grenzfall können beauftragte Handwerksfirmen bilden. Hier muss im Einzelfall eingeschätzt werden, ob diese nur kurzzeitig oder längerfristig (mit umfangreichen Arbeiten) in der Einrichtung tätig werden.

3. Nicht erfasste Personen

Nach § 20a Abs. 6 IfSG gelten die Absätze 1 bis 5 nicht für die in den Einrichtungen oder von den Unternehmen behandelten, betreuten, gepflegten oder untergebrachten Personen.

Damit wird sichergestellt, dass zu den "tätigen Personen" nicht die in den Einrichtungen behandelten, betreuten (auch medizinisch oder pflegfachlich untersuchten), gepflegten oder untergebrachten Personen zählen.

Damit unterfallen ebenso wie andere Betreute auch Menschen mit Behinderungen, die in Werkstätten für behinderte Menschen oder bei anderen Leistungsanbietern tätig sind, nicht der Nachweispflicht.

Vorstehendes gilt auch nicht für Personen, die auf Grund einer medizinischen Kontraindikation nicht gegen das Coronavirus geimpft werden können.

4. Geimpfte und genesene Personen

Wer eine geimpfte oder genesene Person ist, ergibt sich aus § 2 Nr. 2 oder Nr. 4 der COVID-19-Schutzmaßnahmen-Ausnahmenverordnung (SchAusnahmV) in der jeweils geltenden Fassung.

Eine geimpfte Person ist danach eine asymptomatische Person, die im Besitz eines auf sie ausgestellten Impfnachweises ist. Eine genesene Person ist eine asymptomatische Person, die im Besitz eines auf sie ausgestellten Genesenennachweises ist.

B. Prozedere für in den Einrichtungen tätige Personen

In § 20a Abs. 2 IfSG wird das weitere Verfahren für Personen geregelt, die in den genannten Einrichtungen (bereits) tätig sind.

Personen, die in den zuvor genannten Einrichtungen oder Unternehmen tätig sind, haben der jeweiligen Leitung bis zum Ablauf des 15. März 2022 folgenden Nachweis vorzulegen:

- einen Impfnachweis im Sinne des § 2 Nr. 3 SchAusnahmV,
- einen Genesenennachweis im Sinne des § 2 Nr. 5 SchAusnahmV, oder
- ein ärztliches Zeugnis darüber, dass sie aufgrund einer medizinischen Kontraindikation nicht gegen das Coronavirus geimpft werden können.

1. Impfnachweis

Ein Impfnachweis ist ein Nachweis hinsichtlich des Vorliegens einer vollständigen Schutzimpfung gegen das Coronavirus in deutscher, englischer, französischer, italienischer oder spanischer Sprache in verkörperter oder digitaler Form, wenn die zugrundeliegende Schutzimpfung mit einem oder mehreren vom Paul-Ehrlich-Institut im Internet (unter der Adresse www.pei.de/impfstoffe/covid-19) genannten Impfstoffen erfolgt ist, und a) entweder aus einer vom Paul-Ehrlich-Institut veröffentlichten Anzahl von Impfstoffdosen, die für eine vollständige Schutzimpfung erforderlich ist, besteht und seit der letzten erforderlichen Einzelimpfung

mindestens 14 Tage vergangen sind oder b) bei einer genesenen Person aus einer verabreichten Impfstoffdosis besteht.

2. Genesenennachweis

Ein Genesenennachweis ist ein Nachweis hinsichtlich des Vorliegens einer vorherigen Infektion mit dem Coronavirus in deutscher, englischer, französischer, italienischer oder spanischer Sprache in verkörperter oder digitaler Form, wenn die zugrundeliegende Testung durch eine Labordiagnostik mittels Nukleinsäurenachweis (PCR, PoC-PCR oder weitere Methoden der Nukleinsäureamplifikationstechnik) erfolgt ist und mindestens 28 Tage sowie maximal 6 Monate zurückliegt.

3. Datenschutz

Die Pflicht, in den genannten Einrichtungen und Unternehmen nur mit Impf- oder Genesenennachweis oder ärztlichem Zeugnis tätig zu sein, stellt eine gesetzliche Tätigkeitsvoraussetzung und damit eine rechtliche Pflicht aus dem Arbeitsrecht im Sinne des § 26 Abs. 3 S. 1 Bundesdatenschutzgesetz (BDSG) dar. Wenn die Nachweise im Rahmen eines Beschäftigungsverhältnisses vorzulegen sind, kann die Datenverarbeitung vor allem hierauf beziehungsweise auf § 22 Abs. 1 Buchstabe c BDSG in Verbindung mit § 20a IfSG gestützt werden.

Eine über die Nachweise hinausgehende Verarbeitung von Gesundheitsdaten, wie zum Beispiel dem Grund, aus dem sich eine Kontraindikation ergibt, ist nicht zulässig.

4. Verstoß gegen die Nachweispflicht

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 der jeweiligen Einrichtung oder des jeweiligen Unternehmens unverzüglich das Gesundheitsamt, in dessen Bezirk sich die jeweilige Einrichtung oder das jeweilige Unternehmen befindet, darüber zu benachrichtigen und dem Gesundheitsamt personenbezogene Daten zu übermitteln.

Eine personenbezogene Angabe im Sinne des IfSG ist nach § 2 Nr. 16 IfSG folgende:

Name und Vorname, Geschlecht, Geburtsdatum, Anschrift der Hauptwohnung oder des gewöhnlichen Aufenthaltsortes und, falls abweichend, Anschrift des derzeitigen Aufenthaltsortes der betroffenen Person sowie, soweit vorliegend, Telefonnummer und E-Mail-Adresse.

5. Abweichende Bestimmungen

Die oberste Landesgesundheitsbehörde kann unter anderem bestimmen, dass der Nachweis nicht der Einrichtungsleitung, sondern dem Gesundheitsamt (oder einer anderen staatlichen Stelle) gegenüber zu erbringen ist.

Ob von dieser Ermessensvorschrift Gebrauch gemacht wird, muss abgewartet werden.

C. Prozedere für Personen, die in den Einrichtungen tätig werden sollen

§ 20a Abs. 3 IfSG regelt das Verfahren für Personen, die in den genannten Einrichtungen (erst) ab dem 16. März 2022 tätig werden sollen.

1. Impf- oder Genesenennachweis

Personen, die in den zuvor genannten Einrichtungen oder Unternehmen ab dem 16. März 2022 tätig werden sollen, haben der jeweiligen Leitung vor Beginn ihrer Tätigkeit einen Nachweis nach Abs. 2 S. 1 (Impf- oder Genesenennachweis oder ärztliches Attest) vorzulegen.

Unter „Beginn ihrer Tätigkeit“ ist die (tatsächliche) Aufnahme der Arbeit zu verstehen.

2. Verstoß gegen die Nachweispflicht

Wenn Zweifel an der Echtheit oder inhaltlichen Richtigkeit des vorgelegten Nachweises bestehen, hat die Leitung der jeweiligen Einrichtung oder des jeweiligen Unternehmens unverzüglich das Gesundheitsamt, in dessen Bezirk sich die jeweilige Einrichtung oder das jeweilige Unternehmen befindet, darüber zu benachrichtigen und dem Gesundheitsamt personenbezogene Daten zu übermitteln (siehe oben).

3. Arbeitsrechtliche Konsequenzen

a) Für Arbeitnehmer*innen

Weitergehend ist in Abs. 3 S. 4 geregelt, dass eine Person, die tätig werden soll, aber keinen gebotenen Nachweis vorlegt, nicht in den zuvor genannten Einrichtungen oder Unternehmen beschäftigt werden darf. Insoweit sind Personen angesprochen, die im Rahmen eines Dienst- oder Arbeitsverhältnisses in der Einrichtung beschäftigt werden sollen.

Nach der Gesetzesbegründung entfällt im Ergebnis für diesen Personenkreis die Lohnzahlungspflicht des Arbeitgebers (§ 326 Absatz 1 BGB, §§ 326 Absatz 2, 615 und 616 BGB sind nicht einschlägig), wenn zum Beispiel schon vorgängig ein Arbeitsvertrag abgeschlossen worden war, der vereinbarte Dienstbeginn (nach dem 15. März 2022) gekommen ist, aber trotz Aufforderung noch kein Nachweis vorgelegt worden ist, so dass die Beschäftigung nicht aufgenommen werden darf.

Einzelfallbezogen können auch noch weitere arbeitsrechtliche Konsequenzen in Betracht kommen, wie etwa, das Arbeitsverhältnisses beizeiten zu kündigen, wenn sich herausstellen sollte, dass sich die einzustellende Person dauerhaft und beharrlich weigert, einen Nachweis vorzulegen.

Zu empfehlen ist, wenn der Nachweis nicht schon bei Abschluss des Arbeitsvertrags vorliegt (was jedoch die Regel sein sollte), den Vertrag zum Beispiel unter der aufschiebenden Bedingung abzuschließen, dass zunächst der Nachweis in der gesetzlich gebotenen Form erbracht wird. Der Arbeitsvertrag wird dann erst mit Eintritt der Bedingung wirksam. Bis dahin darf selbstverständlich auch noch keine Beschäftigung in der Einrichtung erfolgen.

b) Für sonstige Personen, die tätig werden sollen

Analog regelt Abs. 3 S. 5, dass Personen, die in den zuvor genannten Einrichtungen ab dem 16. März 2022 tätig werden sollen, die aber über keinen Nachweis verfügen oder diesen nicht vorlegen, nicht in den genannten Einrichtungen oder Unternehmen tätig werden dürfen.

Dies spricht Personen an, die außerhalb eines Dienst- oder Arbeitsverhältnisses in den Einrichtungen ihre Tätigkeit aufnehmen sollen, wie zum Beispiel Leiharbeiter*innen, ehrenamtlich Tätige oder Freiwilligendienst Leistende.

4. Ausnahmen

Die oberste Landesgesundheitsbehörde kann allgemeine Ausnahmen von den Sätzen 4 und 5 zulassen, wenn das Paul-Ehrlich-Institut auf seiner Internetseite einen Lieferengpass zu allen (in Deutschland zugelassenen) Impfstoffen mit einer Komponente gegen das Coronavirus bekannt gemacht hat. Parallel importierte und parallel vertriebene Impfstoffe mit einer Komponente gegen das Coronavirus bleiben unberücksichtigt.

D. Ungültig gewordene Nachweise / behördliche Anforderung

1. Ungültig gewordene Nachweise

Soweit ein Nachweis ab dem 16. März 2022 seine Gültigkeit aufgrund Zeitablaufs verliert, haben Personen, die in den oben genannten Einrichtungen oder Unternehmen tätig sind, nach § 20a Abs. 4 IfSG der jeweiligen Leitung einen neuen Nachweis innerhalb eines Monats nach Ablauf der Gültigkeit des bisherigen Nachweises vorzulegen.

Das kann insbesondere der Fall sein, wenn ein Genesenennachweis nach sechs Monaten seine Wirksamkeit verliert. Ebenso kommen spätere Anpassungen der COVID-19-Schutzmaßnahmen-Ausnahmenverordnung in Betracht, nach der Impfnachweise ihre Gültigkeit ohne Auffrischungsimpfung verlieren können.

Wenn der neue Nachweis nicht innerhalb dieses Monats vorgelegt wird oder wenn Zweifel an der Echtheit oder inhaltlichen Richtigkeit des vorgelegten Nachweises bestehen, hat die Leitung unverzüglich das Gesundheitsamt, in dessen Bezirk sich die Einrichtung oder das Unternehmen befindet, darüber zu benachrichtigen und dem Gesundheitsamt personenbezogene Daten zu übermitteln.

2. Vorlage des Nachweises auf behördliche Anforderung

Die in den genannten Einrichtungen tätigen Personen haben gemäß § 20a Abs. 5 IfSG dem zuständigen Gesundheitsamt auf Anforderung einen Nachweis vorzulegen.

Bestehen Zweifel an der Echtheit oder inhaltlichen Richtigkeit des vorgelegten Nachweises, so kann das Gesundheitsamt eine ärztliche Untersuchung dazu anordnen, ob die betroffene Person aufgrund einer medizinischen Kontraindikation nicht gegen das Coronavirus geimpft werden kann.

Das Gesundheitsamt kann einer Person, die trotz der Anforderung keinen Nachweis innerhalb einer angemessenen Frist vorlegt oder der Anordnung einer ärztlichen Untersuchung (im Hinblick auf eine mögliche Kontraindikation) nicht Folge leistet, untersagen, dass sie eine der oben genannten Einrichtungen oder Unternehmen betritt oder in einer solchen Einrichtung oder in einem solchen Unternehmen tätig wird.

Aufgrund dieser Rechtsfolge ist nach der Gesetzesbegründung von einer zwangsweisen Durchsetzung der ärztlichen Untersuchung abzusehen. Soweit das Paul-Ehrlich-Institut auf seiner Internetseite einen Lieferengpass zu allen (in Deutschland zugelassenen) Impfstoffen mit einer Komponente gegen das Coronavirus bekannt gemacht hat, ist von entsprechenden Untersagungen abzusehen.

3. Arbeitsrechtliche Folgen

Im Ergebnis entfällt dann auch hier die Lohnzahlungspflicht des Arbeitgebers (§ 326 Absatz 1 BGB, §§ 326 Absatz 2, 615 und 616 BGB sind nicht einschlägig). Weitere arbeitsrechtliche Konsequenzen können im Einzelfall in Betracht kommen.

Sollte daher beispielsweise einer Pflegefachkraft, die zunächst der Einrichtungsleitung und (nach entsprechender Meldung) auch dem Gesundheitsamt keinen Nachweis vorlegt, behördlich untersagt werden, die Pflegeeinrichtung (weiterhin) zu betreten oder für sie tätig zu werden, könnte sie ihre Arbeitsleistung nicht mehr anbieten und würde infolgedessen ihren Vergütungsanspruch verlieren.

Darüber hinaus können im Einzelfall auch noch weitergehende arbeitsrechtliche Maßnahmen zulässig sein, bis hin (im Extremfall) zu einer Kündigung des Arbeitsverhältnisses, wenn der (infolge nicht vorgelegten Nachweises behördlich untersagte) Dienst dauerhaft nicht mehr erbracht werden darf. Im Rahmen der Prüfung der Verhältnismäßigkeit der Maßnahme wäre allerdings zu berücksichtigen, dass § 20a IfSG in seiner Geltung bis zum 31. Dezember 2022 befristet worden ist.

E. Bußgelder

Auf Grundlage des § 20a Abs. 2 bis 4 IfSG wurden auch entsprechende Bußgeldtatbestände in § 73 IfSG neu eingefügt.

Sanktioniert wird die Leitung der Einrichtung, die beispielsweise vorschriftswidrig das Gesundheitsamt nicht, nicht richtig, nicht vollständig oder nicht rechtzeitig benachrichtigt. Die Leitung der Einrichtung wird auch sanktioniert, wenn sie vorschriftswidrig eine Person beschäftigt.

Aber auch die nachweispflichtige Person wird sanktioniert, wenn sie vorschriftswidrig in einer Einrichtung tätig wird oder wenn sie vorschriftswidrig einen Nachweis nicht, nicht richtig, nicht vollständig oder nicht rechtzeitig vorlegt.

Auch die Nichtbeachtung einer vollziehbaren Anordnung hinsichtlich eines Betretungsverbot in Bezug auf bestimmte Einrichtungen ist bußgeldbewehrt.

Ordnungswidrigkeiten in Bezug auf die obigen Tatbestände können mit einer Geldbuße bis zu zweitausendfünfhundert Euro geahndet werden.

F. Befristung des Gesetzes

In Artikel 23 Abs. 3 wird geregelt, dass Artikel 2 dieses Gesetzes zum 1. Januar 2023 in Kraft tritt, was zur Folge hat, dass der neu eingefügte § 20a (und auch § 20b) IfSG mit Ablauf des 31. Dezember 2022 aufgehoben werden. Denn Ziel der Regelung des § 20a IfSG ist es, die Impfquote in den betroffenen Einrichtungen und Unternehmen kurzfristig zu erhöhen.

Die Vorlagepflicht für Immunsierungsnachweise der Beschäftigten gegenüber den Einrichtungen beziehungsweise dem Gesundheitsamt ist daher auf den 31. Dezember 2022 befristet. Die für diesen Zweck verarbeiteten Daten müssen spätestens dann, gegebenenfalls nach Art. 17 DSGVO auch früher, gelöscht werden.

G. Abschließender Hinweis

Die vorstehenden Ausführungen stützen sich vor allem auf den Gesetzestext und die -Begründung. Nicht ausgeschlossen ist, dass sich in der Folge noch Änderungen oder Ergänzungen im Hinblick auf das Verständnis der neuen Vorschriften und deren Auslegung ergeben. Der Informations- und Erkenntnisprozess befindet sich noch in einem frühen Stadium. Er ist noch nicht abgeschlossen. Daher empfehlen wir, sich regelmäßig auf den neuesten Stand zu bringen.