

Fragen und Antworten zur Umsetzung des einrichtungsbezogenen Impfnachweises nach § 20a Infektionsschutzgesetz

Nach § 20a Abs. 1 Satz 1 Infektionsschutzgesetz (IfSG) müssen die in bestimmten Einrichtungen oder Unternehmen des Gesundheitswesens und der Pflege tätigen Personen ab dem 16.03.2022 geimpft oder genesen sein. Bis zum Ablauf des 15. März 2022 haben sie daher der Leitung der Einrichtung oder des Unternehmens einen Impf- oder Genesenennachweis oder aber ein ärztliches Zeugnis über das Bestehen einer medizinischen Kontraindikation vorzulegen. Der Impf- oder Genesenennachweis muss den Anforderungen der COVID-19-Schutzmaßnahmen-Ausnahmenverordnung in ihrer jeweils geltenden Fassung entsprechen. Gemäß § 20a Abs. 1 Satz 1 Nr. f IfSG unterfallen auch „Entbindungseinrichtungen“ und nach Nr. i auch „Praxen sonstiger humanmedizinischer Heilberufe“ den relevanten Einrichtungen/Unternehmen.

Die Nachweispflicht wirft eine Reihe von Fragen auf. Im Folgenden wird versucht, die aus Sicht des BfHD wichtigsten Fragestellungen, die sich für freiberuflich tätige Hebammen ergeben können, zu beantworten. Nicht immer lassen sich rechtssichere Antworten geben, was auch der weitgehend neuen Materie geschuldet ist. Die Antworten erfolgen nach bestem Wissen und Gewissen, eine Gewähr für das Gesagte kann aber nicht übernommen werden. Sollten sich im Zeitablauf Fakten oder Einschätzungen ändern, werden wir die entsprechenden Fragen/Antworten dem anpassen. Es sollte deshalb das ggf. nachgeführte Datum des „Aktuellen Stands“ am Schluss dieser Ausarbeitung beachtet werden.

Der besseren Lesbarkeit und der leichteren Verständlichkeit halber wird auf die Nennung von Gesetzen, Paragraphen und sonstigen Quellen weitestmöglich verzichtet.

Frage 1: Was sind „Einrichtungen oder Unternehmen“ im Sinne der Nachweispflicht für freiberuflich tätige Hebammen?

Antwort: Unter „Einrichtung oder Unternehmen“ im Sinne des Infektionsschutzgesetzes (IfSG) wird eine juristische Person, eine Personengesellschaft oder eine natürliche Person verstanden, in deren unmittelbarem Verantwortungsbereich natürliche Personen behandelt, betreut, gepflegt oder untergebracht werden.

Folgende Einrichtungen unterliegen nach § 20a IfSG der einrichtungsbezogenen Meldepflicht:

- Krankenhäuser
- Einrichtungen für ambulantes Operieren
- Vorsorge- und Rehabilitationseinrichtungen
- Dialyseeinrichtungen
- Tageskliniken
- Entbindungseinrichtungen
- Behandlungs- oder Versorgungseinrichtungen, die mit einer der oben genannten Einrichtungen vergleichbar sind. Dazu gehören u.a. Hospizdienste, spezialisierte ambulante Palliativversorgung (SAPV), Blutspendeeinrichtungen
- Arztpraxen, Zahnarztpraxen (dazu gehören auch Betriebsärzte)
- Praxen sonstiger humanmedizinischer 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 auf Grund der Vorschriften des SGB V oder SGB XI tätig werden.

Zu den in § 20a IfSG genannten Einrichtungen/Unternehmen gehören demnach unter anderem „Entbindungseinrichtungen“ sowie „Praxen sonstiger humanmedizinischer Heilberufe“. Zu Letzteren zählen auch Hebammenpraxen.

Unter einer Praxis sind die verschiedenen Räumlichkeiten einer einen Heilberuf ausübenden Person erfasst, in denen Patienten empfangen, beraten, untersucht und therapiert werden.

In einer Handreichung des Bundesgesundheitsministeriums heißt es ferner (Zitat):
„Erfasst sind die Angehörigen dieser Berufe auch dann, wenn sie ihre Leistungen als selbstständig tätige bzw. ambulant (z. B. in der räumlichen Umgebung bei Patientinnen und Patienten) erbringen. Insbesondere sind Hebammen unabhängig von ihrem Leistungsumfang erfasst.“

Den Einbezug ambulanter, aufsuchender Tätigkeit kann man durchaus kritisch sehen, widerspricht er doch der Fokuslegung auf „einrichtungsbezogen“. Gleichwohl bleibt nach alledem festzuhalten, dass nach dem Willen des Gesetzgebers freiberuflich tätige Hebammen grundsätzlich der einrichtungsbezogenen Impfpflicht unterfallen. Dass freiberufliche Hebammen ausnahmsweise nicht der einrichtungsbezogenen Impfpflicht unterfallen, könnte nur dann gegeben sein, wenn sie ohne jeden persönlichen Kontakt Online-Kurse oder Online-Beratungen durchführen, oder wenn sie - siehe Antwort auf Frage 26 - ausschließlich und in bestimmten Fällen „Frühe Hilfen“ anbieten.

Frage 2: Wer zählt zu den in Einrichtungen Tätigen?

Antwort: Der einrichtungsbezogene Nachweis ist ortsbezogen, d.h. er knüpft nicht zwingend an ein Beschäftigungsverhältnis an, sei es angestellt oder selbständig. Es kommt grundsätzlich auch nicht darauf an, ob die in einer Einrichtung tätigen Personen dort einen direkten Kontakt zu einer vulnerablen Personengruppe, beispielsweise Schwangere, hat. Auch volljährig oder minderjährig spielt keine Rolle. Maßgeblich sind ausschließlich der Ort der Tätigkeit (die Einrichtung, das Unternehmen) und der Zeitraum, für den sich eine Person in der Einrichtung aufhält.

Ein Tätigwerden ist dadurch gekennzeichnet, dass eine Person über einen längeren Zeitraum und nicht nur ganz vorübergehend, beispielsweise wenige Minuten, in der Einrichtung tätig ist. In die einrichtungsbezogene Impfpflicht sind daher auch Hebammen in Ausbildung oder Praktikanten/Praktikantinnen einbezogen.

Nicht unter die Nachweispflicht fallen hingegen z.B. Postboten/Paketzusteller, Taxifahrer und andere Personen, die lediglich für einen ganz unerheblichen Zeitraum anwesend sind. Von der Nachweispflicht ausgenommen sind auch Personen, die ausschließlich außerhalb der Einrichtung tätig werden, z.B. Bauarbeiter.

Die in den Einrichtungen behandelten, beratenen, betreuten, untersuchten, gepflegten oder untergebrachten Personen - im Bereich der Geburtshilfe typischerweise Gebärende sowie Frauen in Vor- und Nachsorge - müssen ebenfalls keinen Nachweis vorlegen.

Frage 3: Für welchen Zeitraum gilt die Nachweisverpflichtung?

Antwort: Die Nachweisverpflichtung gilt nach aktuellem Stand für den Zeitraum 16.03.2022 bis 31.12. 2022.

Frage 4: Wodurch kann der Nachweis der Immunisierung erbracht werden?

Antwort: Der Nachweis kann erbracht werden durch einen gültigen Impfnachweis, eine gültige Bestätigung der Genesung oder ein gültiges ärztliches Attest, wonach die betreffende Person nicht geimpft werden darf. (Näheres siehe Antwort auf Frage 17).

Frage 5: Was muss hinsichtlich der Nachweispflicht für diejenigen Personen beachtet werden, die in der Einrichtung bis zum Stichtag 15.03.2022 und vorher tätig sind?

Antwort: Die sog. „Bestandsbeschäftigten“ haben der Einrichtungsleitung bis zum Ablauf des 15.03.2022 einen der in der Antwort auf Frage 4 genannten Nachweise vorzulegen. Fehlt bei Solo-Selbständigen eine (personenverschiedene) Einrichtungsleitung, so treten Solo-Selbständige an die Stelle der Einrichtungsleitung mit allen Pflichten,- vgl. hierzu auch die Antwort auf Frage 16.

Wird der Nachweis nicht oder nicht rechtzeitig bis zum Stichtag vorgelegt oder bestehen Zweifel an der Echtheit oder inhaltlichen Richtigkeit des vorgelegten Nachweises, ist die Einrichtungsleitung verpflichtet, das zuständige Gesundheitsamt unverzüglich davon in Kenntnis zu setzen unter Beifügung personenbezogener Daten der betreffenden Person. „Unverzüglich“ bedeutet im Rahmen der einrichtungsbezogenen Impfpflicht: innerhalb von 14 Tagen. (Zum Umfang der personenbezogenen Daten siehe Antwort auf Frage 17).

Freiberuflich tätige Hebammen arbeiten oft als Solo-Selbständige oder als gleichberechtigte Selbständige in einer Praxisgemeinschaft. Es fehlt dann oftmals an einer ausgewiesenen Einrichtungsleitung, der ein Nachweis vorgelegt bzw. die einen fehlenden Nachweis melden könnte. In diesen Fällen müssen die entsprechenden freiberuflich tätigen Hebammen die Nachweise für sich und ggf. angestellte Tätige eigenständig dokumentieren bzw. fehlende Nachweise selber als in der Einrichtung Tätige dem zuständigen Gesundheitsamt melden. Anzuraten ist jedoch, im Falle einer gleichberechtigten Praxisgemeinschaft im Wege der Delegation - siehe hierzu auch die Antwort auf Frage 16 - eine Kollegin als „Quasi-Einrichtungsleitung“ zu bestimmen.

Frage 6: Was gilt für Personen, die in der Einrichtung erst nach dem 15.03. tätig sein sollen?

Antwort: Diese Personen haben der Einrichtungsleitung vor Beginn ihrer Tätigkeit einen entsprechenden Nachweis vorzulegen. Fehlt bei Solo-Selbständigen eine (personenverschiedene) Einrichtungsleitung, so treten Solo-Selbständige an die Stelle der Einrichtungsleitung mit allen genannten Pflichten,- vgl. hierzu auch die Antwort auf Frage 16.

Legt die betreffende Person keinen Nachweis vor oder verfügt über keinen Nachweis, besteht ein unmittelbar geltendes gesetzliches Beschäftigungs- und Tätigkeitsverbot. Hiervon kann die oberste Landesgesundheitsbehörde Ausnahmen zulassen.

Bestehen Zweifel an der Echtheit oder inhaltlichen Richtigkeit des vorgelegten Nachweises, muss die Leitung der Einrichtung das Gesundheitsamt unter Beifügung der personenbezogenen Daten entsprechend informieren. (Zum Umfang der personenbezogenen Daten siehe Antwort auf Frage 17).

Frage 7: Gibt es Ausnahmen zur Nachweispflicht aus religiösen, weltanschaulichen oder anderen Gründen?

Antwort: Ausnahmen/Befreiungsmöglichkeiten sind nicht vorgesehen.

Frage 8: Was gilt für Schwangere und stillende Mütter als in Einrichtungen Tätige?

Antwort: Gemäß Robert-Koch-Institut (RKI) erzeugt die Impfung eine sehr gute Schutzwirkung auch bei Schwangeren und stillenden Müttern. Vorliegende Daten zeigen kein gehäuftes Auftreten von schweren Nebenwirkungen, auch nicht von Neugeborenen. Das RKI hat daher eine Impfempfehlung ausgesprochen mit der Folge, dass nicht geimpfte Stillende als „ungeimpft“ gelten. Schwangere hingegen können sich nach Vorlage eines ärztlichen Attests bei der Einrichtungsleitung, dass sie sich im ersten Schwangerschaftsdrittel befinden, von der Impfverpflichtung befreien lassen, siehe hierzu auch die Antwort auf Frage 17.

Frage 9: Kann der Impfnachweis mittels Vorlage des Impfpasses erfolgen oder nur in digitaler Form?

Antwort: Der Nachweis kann als Papierdokument (im Regelfall der gelbe Original-Impfpass) oder durch das in der Regel durch Apotheken ausgestellte digitale Impfbzertifikat erfolgen oder in digitaler Form (z.B. Impfbzertifikat in der CovPass-App).

Frage 10: Muss die Einrichtung Kopien von den Nachweisen fertigen?

Antwort: Der Gesetzgeber sagt hierzu nichts. Die Einsichtnahme nebst einfachem Abhaken auf einer Liste sollte ausreichend sein. Gleichwohl ist eine Fertigung von Kopien aus Beweisgründen anzuraten.

Frage 11: Verlieren Impf- und Genesenennachweise im Zeitablauf ihre Gültigkeit?

Antwort: Gegenwärtig entfällt der Genesenenstatus nach 3 Monaten/90 Tagen. Bis zum 30.09.2022 reicht der Nachweis von zwei Einzelimpfungen aus, um als geimpft zu gelten. Ab dem 01.10.2022 müssen insgesamt drei Einzelimpfungen erfolgt sein, um als geimpft zu gelten, wobei die letzte Impfung mindestens drei Monate nach der zweiten Einzelimpfung erfolgt sein muss. Sofern in Apps (z.B. CovPassApp) ein „Gültigkeitsdatum“ hinterlegt ist, handelte es sich hierbei lediglich um ein „technisches“ Datum und ist insoweit unbeachtlich.

Zu beachten ist, dass der Gesetzgeber die konkreten Zeitspannen/Intervallzeiten sowie den Genesenenstatus in Form eines dynamischen Verweises vorsieht. Die für einen ausreichenden Immunschutz notwendigen Kriterien werden in der COVID-19-Schutzmaßnahmen-Ausnahmenverordnung, aktueller Stand, aufgeführt.

Soweit ein erbrachter Nachweis ab dem 16. März 2022 seine Gültigkeit durch Zeitablauf verliert, hat die Einrichtungsleitung dafür Sorge zu tragen, dass die betreffenden Personen ihr einen neuen Nachweis innerhalb eines Monats nach Ablauf der Gültigkeit des bisherigen Nachweises vorlegen. Liegt der neue Nachweis nicht rechtzeitig vor oder bestehen Zweifel

an seiner Echtheit oder inhaltlicher Richtigkeit, hat die Einrichtungsleitung unverzüglich (innerhalb von 14 Tagen) das zuständige Gesundheitsamt darüber zu benachrichtigen und ihm die erforderlichen personenbezogenen Daten - siehe Antwort auf Frage 17 - zu übermitteln.

Frage 12: Sind die Immunisierungsnachweise von der Einrichtung regelmäßig zu überprüfen?

Antwort: Wie in der Antwort zu Frage 11 gesagt, sind die Immunisierungsnachweise vom Gesetzgeber als dynamischer Prozess angelegt. Es genügt daher keine Überprüfung nur zum Stichtag 15.03.2022. Die Einrichtungen sind auch nachfolgend verpflichtet, das Vorliegen eines noch gültigen Impf-/Genesenennachweises regelmäßig bis aktuell zum 31.12.2022 entsprechend den Veröffentlichungen des Paul-Ehrlich-Instituts (PEI) und in der COVID-19-Schutzmaßnahmen-Ausnahmenverordnung zu kontrollieren. Liegen keine zeitlich aktuellen Nachweise vor, muss das Gesundheitsamt entsprechend unter Beifügung personenbezogener Daten entsprechend informiert werden. (Zum Umfang der personenbezogenen Daten siehe Antwort auf Frage 17).

Frage 13: Was ist bei dem Verdacht einer Fälschung zu tun?

Antwort: Bestehen Zweifel an der Echtheit oder inhaltlichen Richtigkeit des vorgelegten Nachweises, hat die Leitung der Einrichtung unverzüglich, d.h. innerhalb von 14 Tagen, das Gesundheitsamt darüber zu informieren unter Beifügung der entsprechenden personenbezogenen Daten zu übermitteln. (Zum Umfang der personenbezogenen Daten siehe Antwort auf Frage 17).

Es stellt sich allerdings die Frage, wie die Leitung der Einrichtung eine Fälschung überhaupt erkennen kann und welchen Aufwand sie hierzu betreiben muss. Aufgrund häufig aufgetretener Fälschungen besteht für Apotheken, die digitale Impfbefreiung ausstellen, die Möglichkeit der sog. Chargenprüfung. Sie können damit u.a. verifizieren, ob die eingetragene Chargennummer einer der in Deutschland verimpften COVID-19-Impfstoffdosen entspricht. Zusätzlich wird geprüft, ob diese Chargen zum angegebenen Impfzeitpunkt überhaupt an Praxen oder Impfzentren verteilt worden sind. Ist dies nicht der Fall, muss von einer Fälschung ausgegangen werden.

Bei Zweifeln kann die Einrichtung neben der Vorlage des Original-Impfbefreiungspasses auch die Vorlage des digitalen Impfbefreiungszertifikates verlangen, was zumindest für seit dem 16.12.2021 erstellte Zertifikate eine gewisse Hilfe bietet. Entsprechendes gilt für die Überprüfung der CovPass-App durch die CoVPassCheckApp.

Grundsätzlich wird der Gesetzgeber aber nicht verlangen können, dass die Leitung der Einrichtung akribisch und ohne offensichtliche Zweifel nach Fälschungen fahndet.

Frage 14: Welche rechtlichen Konsequenzen hat eine Fälschung für die in der Einrichtung Tätigen?

Antwort: Die Vorlage eines gefälschten Nachweises ist ein Täuschungsversuch. Es handelt sich ferner bei Angestellten um eine arbeitsvertragliche Pflichtverletzung, die arbeitsrechtliche Schritte zur Folge haben kann bis hin zur fristlosen Kündigung.

Frage 15: Muss die Einrichtung ärztliche Atteste über das Vorliegen einer Kontraindikation überprüfen?

Antwort: Ärztliche Atteste über eine Kontraindikation dürften eher die Ausnahme sein. Wie auch bei anderen vorgelegten ärztlichen Bescheinigungen/Attesten ist die übliche Plausibilitätsprüfung vorzunehmen. Bei bestehenden Zweifeln an der Echtheit oder inhaltlichen Richtigkeit des vorgelegten Nachweises hat die Leitung der Einrichtung unverzüglich das zuständige Gesundheitsamt darüber zu benachrichtigen und ihm personenbezogene Daten zu übermitteln. (Zum Umfang der personenbezogenen Daten siehe Antwort auf Frage 17). Ergänzend kann die Einrichtung eine Nachprüfung, in der Regel über den medizinischen Dienst, verlangen. Personen, die ein ärztliches Zeugnis vorlegen, wonach sie nicht geimpft werden dürfen, können aber für die Dauer einer möglichen Abklärung weiter in der Einrichtung tätig werden, es sei denn die Fälschung ist offensichtlich.

Aufgrund Analogien zu anderen Impfungen und angesichts der bestehenden Rechtsprechung muss man davon ausgehen, dass das ärztliche Zeugnis sich nicht damit begnügen darf, einfach lapidar den Gesetzeswortlaut zum Bestehen einer medizinischen Kontraindikation zu wiederholen oder bloße Vermutungen zu äußern. Das Attest muss so substantiiert sein, dass das Gesundheitsamt in die Lage ist, das ärztliche Zeugnis auf Plausibilität hin zu überprüfen. In keinem Fall reicht es aus, dass nach Feststellung des Arztes „womöglich“ eine Unverträglichkeit bestehen könnte oder dass ein "gewisses“ Impfrisiko bestehe oder dass sich bei Impfung „möglicherweise“ eine Kontraindikation ergeben könnte.

Frage 16: Wer ist für die Nachweiskontrolle (Impfschutz, Genesenenstatus, Kontraindikation, Beschäftigungsverbot, Meldung an das Gesundheitsamt usw.) verantwortlich?

Antwort: Verantwortlich ist die Leitung der Einrichtung. Sie muss sicherstellen, dass Impfschutz, Genesenenstatus oder eine Kontraindikation ordnungsgemäß nachgewiesen werden. Ferner muss sie sicherstellen, dass Personen, die einem Beschäftigungs-/Tätigkeitsverbot unterliegen, die Einrichtung nicht mehr betreten. Auch muss sie etwaige Meldepflichten zu fehlenden Nachweisen unverzüglich, d.h. innerhalb von 14 Tagen, erfüllen. Die Leitung der Einrichtung kann ihre Obliegenheiten aber an andere Personen delegieren. Aus Beweisgründen sollte eine Delegation dokumentiert werden.

Fehlt bei Solo-Selbständigen eine (personenverschiedene) Einrichtungsleitung, so treten Solo-Selbständige an die Stelle der Einrichtungsleitung mit allen Pflichten.

Frage 17: Welche personenbezogenen Daten müssen erfasst und ggf. gemeldet werden?

Antwort: Als Basisdaten sind Name, Vorname, Geschlecht, Geburtsdatum, Anschrift und - soweit vorliegend - Telefonnummer und E-Mail-Adresse zu erfassen. Diese Daten sind auch ggf. dem Gesundheitsamt zu melden.

Die in einer Einrichtung Tätigen müssen der Einrichtungsleitung einen der folgenden Nachweise vorlegen:

- Einen Impfnachweis im Sinne der Covid-19- Schutzmaßnahmen-Ausnahmenverordnung
Es muss sich um einen Nachweis hinsichtlich des Vorliegens eines vollständigen Impfschutzes gegen das Coronavirus in verkörperter oder digitaler Form handeln. Die zugrundeliegenden Schutzimpfungen müssen den vom PEI im Internet unter **www.pei.de/impfstoffe/covid-19** veröffentlichten Vorgaben hinsichtlich der verwendeten Impfstoffe, der Anzahl der zum vollständigen Schutz erforderlichen Einzelimpfungen sowie der erforderliche Auffrischungsimpfungen und Intervallzeiten entsprechen.
- Einen Genesenennachweis im Sinne COVID-19 Schutzmaßnahmen-Ausnahmenverordnung
Gefordert wird ein Nachweis hinsichtlich des Vorliegens eines durch vorherige Infektion erworbenen Immunschutzes gegen das Coronavirus in verkörperter oder digitaler Form. Der Nachweis muss den detaillierten Vorgaben in der Verordnung nach aktuellem Stand entsprechen.
- Ein ärztliches Zeugnis darüber, dass die Person aufgrund einer medizinischen Kontraindikation nicht gegen COVID-19 geimpft werden kann
Die Angabe des konkreten medizinischen Grundes, der Grundlage für die Kontraindikation ist, ist 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 (vgl. hierzu auch die Antwort auf Frage 15).
- Ein ärztliches Zeugnis darüber, dass sich eine Frau im ersten Schwangerschaftsdrittel befindet

Frage 18: Bestehen datenschutzrechtliche Bedenken bezüglich Datenerfassung, Datenverarbeitung und Datenweitergabe an das Gesundheitsamt?

Antwort: Die Erfassung, Verarbeitung und Weitergabe sind grundsätzlich unbedenklich, da vom Gesetzgeber ausdrücklich gefordert. Es dürfen aber nur die zur Sicherstellung einer wirksamen Kontrolle erforderlichen Daten erfasst, gespeichert bzw. verarbeitet werden. Zur Obliegenheit gehört auch, dass die zum Zweck der einrichtungsbezogenen Impfpflicht erfassten Daten mit Ablauf des 31.12.2022 - siehe Antwort auf Frage 3 - gelöscht werden.

Frage 19: Wie ist mit Personen zu verfahren, die nur eine Erstimpfung nachweisen bzw. nachweisen können?

Antwort: Für „Bestandsbeschäftigte“ gilt, dass sie mit Ablauf des 15.03.2022 mit nur einer Erstimpfung keinen gültigen Nachweis erbracht haben,- sie gelten als ungeimpft. Das Gesundheitsamt ist unverzüglich, d.h. innerhalb von 14 Tagen, zu benachrichtigen. (Zum Umfang der personenbezogenen Daten siehe Antwort auf Frage 17). Das Gesundheitsamt entscheidet dann über das weitere Vorgehen (siehe diesbezüglich Antwort auf Frage 21).

Soweit eine vollständige Impfung später nachgeholt wird, hat das Gesundheitsamt ein ausgesprochenes Betretungs- und Tätigkeitsverbot aufzuheben. Für erst ab dem 16.03.2022 Beschäftigte gilt, dass sie solange nicht in der Einrichtung tätig sein dürfen, bis sie über einen vollständigen Impfschutz verfügen.

Frage 20: Kann sich die Leitung der Einrichtung strafbar machen, wenn es dem Gesundheitsamt die Daten zu fehlenden Nachweisen nicht, nicht vollständig, oder nicht unverzüglich übermittelt?

Antwort: Der Verstoß gegen die Meldepflicht (wozu auch die Meldung eines Verdachts der Fälschung gehört, siehe Antwort auf Frage 13), ist eine Ordnungswidrigkeit und kann mit einem Bußgeld bis zu 2.500 € sanktioniert werden. Darüber hinaus kann auch ein Zwangsgeld in Betracht kommen, wenn der Pflicht, einen Nachweis vorzulegen, beharrlich nicht nachgekommen wird.

Eine begangene Ordnungswidrigkeit muss allerdings vorwerfbar sein. Die Einrichtungsleitung begeht keine Ordnungswidrigkeit, soweit sie ihrer Benachrichtigungspflicht an das Gesundheitsamt ordnungsgemäß nachkommt. Liegt das Fehlverhalten im Verantwortungsbereich einer nicht der Einrichtungsleitung angehörigen Person, beispielsweise weil sie der Leitung einen gefälschten Nachweis „untergeschoben“ hat, richten sich etwaige Maßnahmen des Gesundheitsamtes nur gegen diese Person.

Frage 21: Welche Möglichkeiten haben die Gesundheitsämter, nachdem sie von der Einrichtung über einen fehlenden Nachweis informiert worden sind?

Antwort: Das Gesundheitsamt kann, wenn von der Einrichtungsleitung ein fehlender Nachweis gemeldet wurde, ein behördliches Betretungs- und Tätigkeitsverbot aussprechen. Das Gesundheitsamt kann aber auch im Rahmen seines Ermessens die Verbote bis zum Eintreten einer bestimmten Bedingung aussetzen, etwa bis zum Erreichen eines vollständigen Impfschutzes oder einer Genesung. Auch kann der Vollzug mit Verweis auf eine Versorgungsnotlage ausgesetzt werden.

Bestehen Zweifel an der Echtheit oder inhaltlichen Richtigkeit eines vorgelegten Nachweises, kann das Gesundheitsamt den Zweifeln nachgehen bzw. eine ärztliche Untersuchung anordnen, ob die betroffene Person tatsächlich aufgrund einer medizinischen Kontraindikation nicht gegen das Corona-Virus geimpft werden kann.

Erhebt die betroffene Person gegen getroffene Maßnahmen/Auflagen des Gesundheitsamtes Widerspruch oder Anfechtungsklage, haben diese keine aufschiebende Wirkung, d.h. das Betretungs-/Tätigkeitsverbot gilt unmittelbar.

Ein vom Gesundheitsamt ausgesprochenes Tätigkeitsverbot bedeutet kein Berufsverbot, das heißt, die mit einem Tätigkeitsverbot belegte Hebamme verliert hierdurch nicht ihre Zulassung.

Frage 22: Können die Gesundheitsämter auch ohne Benachrichtigung durch die Einrichtungsleitung bezüglich eines fehlenden Nachweises tätig werden?

Antwort: Ja. Auch wenn dem Gesundheitsamt keine Benachrichtigung seitens der Einrichtungsleitung über einen fehlenden Nachweis vorliegt, ist es kontrollberechtigt. Nachweispflichtige Personen sind verpflichtet, ab dem 16.03.2022 nach Aufforderung dem zuständigen Gesundheitsamt den erforderlichen Nachweis vorzulegen.

Frage 23: Muss bei behördlich angeordnetem Betretungs-/Beschäftigungsverbot das Entgelt fortgezahlt werden? Was ist mit sonstigen Arbeitgeberleistungen?

Antwort: Ein behördlich ausgesprochenes Betretungs-/Beschäftigungsverbot führt zu einem „ruhenden Arbeitsverhältnis“ bei dem die Hauptpflichten aus dem Arbeitsvertrag auf bestimmte Zeit ruhen. Die betreffende Person erbringt keine Arbeitsleistung, und im Reflex dazu erhält sie keinen Lohn. Da die Hauptpflichten aus dem Arbeitsvertrag ruhen, sind auch Leistungen wie z.B. Urlaubsgeld oder Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall suspendiert.

Eine „Freistellung von der Arbeit“ mit der Folge, dass die arbeitgeberseitigen Hauptpflichten aus dem Arbeitsvertrag incl. Weiterzahlung des Lohns bestehen bleiben, liegt, ohne dass die Einrichtungsleitung die Freistellung von sich aus betreibt, nicht vor. Das Wesen einer Freistellung würde implizieren, dass der/die Betreffende unverschuldet durch einen in der Person liegenden Grund an der Arbeitsleistung gehindert ist. Das Nicht-Beibringen des gesetzlich geforderten Nachweises ist aber gerade nicht unverschuldet.

Frage 24: Kann Personen, die einen Nachweis bis zum 15.03.2022 nicht oder nicht rechtzeitig vorlegen, gekündigt werden?

Antwort: Hier ist - unter Einbezug der Antwort auf Frage 14 – große Vorsicht geboten. Eine Nichtbefolgung der einrichtungsbezogenen Impfpflicht ist nach allgemeiner Einschätzung kein gesonderter Kündigungstatbestand, sodass im Regelfall nur die allgemeinen Grundsätze verhaltensbedingter, personenbedingter und betriebsbedingter Gründe in Betracht kommen können mit einer umfassenden Interessenabwägung und Verhältnismäßigkeitsprüfung.

Das Risiko, dass eine Kündigung unwirksam ist, muss insbesondere dann als hoch eingeschätzt werden, wenn das Gesundheitsamt nach Meldung der Einrichtung über einen nicht vorliegenden Nachweis noch nicht von der Möglichkeit des Erlasses eines Betretungs-/Tätigkeitsverbotes der betreffenden Person Gebrauch gemacht hat. Solange ein solches Verbot nicht angeordnet ist, darf der/die „Bestandsbeschäftigte“ ja in der Einrichtung tätig

bleiben (vgl. Antwort auf Frage 25). Das Kündigungswagnis dürfte auch nicht wesentlich dadurch geschmälert werden, dass der fehlende Nachweis eine Nebenpflichtverletzung des Arbeitsvertrages darstellt.

Wurde ein Arbeitsvertrag vor dem 16.03.2022 geschlossen, erfolgte aber nachfolgend noch keine Arbeitsaufnahme, sollte die Auflösung oder notfalls auch Kündigung des Arbeitsvertrages wegen Wegfalls zentraler Punkte der arbeitsvertraglichen Geschäftsgrundlage regelmäßig möglich sein. Hinsichtlich einer erwogenen Kündigung dürfte hinzukommen, dass das Arbeitsverhältnis vermutlich noch keine sechs Monate bestanden hat, - erst nach sechsmonatigem Bestand bedarf eine Kündigung der sozialen Rechtfertigung. Da der Gesetzgeber den einrichtungsbezogenen Nachweis vorgeschrieben hat, ist auch nicht davon auszugehen, dass eine Kündigung während der Wartezeit einen Verstoß gegen das sog. „Maßregelungsverbot“ darstellt.

Hinsichtlich des Anspruchs auf Arbeitslosengeld nach arbeitgeberseitiger Kündigung gilt der Grundsatz, dass eine Sperrzeit dann nicht eintritt, wenn die arbeitslose Person für ihr Verhalten, das zur Kündigung geführt hat, keinen wichtigen Grund geliefert hat. Die Ablehnung, den Nachweis beizubringen, im Regelfall den Impfnachweis, ist nach Auskunft des Bundesarbeitsministeriums regelmäßig kein wichtiger Grund. Es tritt somit keine Sperrzeit ein. Eine arbeitnehmerseitige Kündigung hingegen könnte eine Sperrzeit auslösen, wenn die Arbeitsagentur davon ausgeht, dass kein wichtiger Grund für die Eigenkündigung mit Bezug auf die Nicht-Beibringung des Nachweises bestand.

Frage 25: Bedeutet der fehlende Nachweis ein Betretungs- und Tätigkeitsverbot?

Antwort: Für „Bestandsbeschäftigte“, d.h. Beschäftigte, die schon vor dem 16.03.2022 tätig waren, besteht bis auf Weiteres kein gesetzliches Betretungs- und Tätigkeitsverbot. Alleine das Gesundheitsamt kann - nach vorheriger Meldung durch die Einrichtung oder einer selbstveranlassten Kontrolle - ein Verbot aussprechen (vgl. hierzu auch die Antworten auf die Fragen 21 und 22). Nur für Personen, die in der Einrichtung ab dem 16.03.2022 tätig werden, gilt, dass diese, wenn sie über keinen Nachweis verfügen oder keinen vorlegen, einem unmittelbar geltenden Beschäftigungs- und Tätigkeitsverbot unterliegen.

Frage 26: Kann die Einrichtung für „Bestandsbeschäftigte“ bis zur Entscheidung des Gesundheitsamtes ein Betretungsverbot aussprechen?

Antwort: Ob bis zur Entscheidung des Gesundheitsamts einseitig von der Einrichtung ein Betretungsverbot ausgesprochen werden kann, ist gegenwärtig nicht rechtssicher zu beantworten. Es steht zu befürchten, dass das Betretungsverbot wie eine arbeitgeberseitig induzierte „Freistellung von der Arbeit“ gewertet würde (vgl. Antwort zu Frage 23). Es muss daher bis auf weiteres vom Aussprechen eines Betretungsverbot abgeraten werden.

Frage 27: Was gilt für freiberuflich tätige Hebammen, die in Einrichtungen von „Frühen Hilfen“ tätig sind?

Antwort: Einrichtungen/Unternehmen, die „Frühe Hilfen“ anbieten, werden in § 20a IfSG nicht explizit genannt. Grund ist, dass diese Hilfen nicht von gesondert spezialisierten

Einrichtungen erbracht werden. Es handelt sich vielmehr um ein Netzwerk von Einrichtungen verschiedenster Art, von denen einige, die in Frage kommen, in der Vorschrift genannt werden. Bei Hebammen, die im Rahmen der „Frühen Hilfen“ tätig sind bzw. tätig werden wollen, muss daher darauf abgestellt werden, ob es sich um eine Einrichtung oder ein Unternehmen handelt, das - siehe Antwort auf Frage 1 - unter die Regelung des § 20a IfSG fällt.

Frage 28: Was ist bei Mutterschutz, Elternzeit, Krankschreibung etc. zum Stichtag 15.03.2022 zu beachten?

Antwort: Personen, die sich bei Ablauf der Frist 15.03.2022 in Mutterschutz oder Elternzeit befinden oder krankgeschrieben sind, sind erst bei ihrer Rückkehr nachweispflichtig. Das gleiche gilt für Sonderurlaub oder Ruhen des Arbeitsverhältnisses wegen befristeter Erwerbsminderung.

Frage 29: Wird die Einrichtung über ein vom Gesundheitsamt verhängtes Betretungs- und Tätigkeitsverbot informiert?

Antwort: Das Verbot ist ein an die Person, die keinen oder keinen gültigen Nachweis vorgelegt hat, gerichteter Verwaltungsakt. Die Einrichtung kann jedoch vom Gesundheitsamt als Verfahrensbeteiligte hinzugezogen werden. In diesem Falle wird sie auch über den weiteren Fortgang informiert.

Frage 30: Können freiberuflich tätige Hebammen ihren Schutz in der Berufshaftpflicht verlieren, wenn sie trotz fehlendem Nachweis ihren Beruf weiterhin ausüben?

Antwort: Diese Frage ist noch nicht abschließend geklärt. Vorläufig lässt sich jedoch Folgendes sagen: Ein Versicherungsvertrag kann nicht ohne weiteres vor Ablauf gekündigt oder für nichtig erklärt werden. Es erscheint daher sehr fraglich, ob ein Verstoß gegen ein öffentlich/rechtliches Gesetz - um ein solches handelt es sich beim IfSG - auf einen privatrechtlich geschlossenen Vertrag zur Berufshaftpflicht durchschlägt.

Frage 31: Muss die Hebamme betreute Frauen über ihren Impfstatus informieren und umgekehrt?

Antwort: Betreute Frauen haben keinen Anspruch darauf, dass ihnen von der Hebamme entsprechende Nachweise – zu den Nachweisen siehe Antwort auf Frage 17 – vorgelegt werden. Es reicht die Zusicherung aus, dass die gesetzlichen Vorgaben der einrichtungsbezogenen Impfpflicht erfüllt werden. Umgekehrt besteht auch kein Anspruch der Hebamme, den Impfstatus der betreuten Frau zu erfahren. Die Frage danach ist aber statthaft und die Antwort oder Nicht-Antwort darf dokumentiert werden.

Frage 32: Gibt es Übermittlungsvorschriften für die Meldungen an das Gesundheitsamt?

Antwort: Mit Ausnahme von Hessen und Thüringen haben alle Bundesländer einheitliche Online-Meldeportale zur Übermittlung von Meldungen an die Gesundheitsämter (in Berlin das Landesamt für Gesundheit und Pflege – LAGeSo) vorgesehen. Andere Übermittlungswege bei Vorliegen eines Meldeportals werden nur im Ausnahmefall akzeptiert. In der Geschäftsstelle des BfHD sind nötigenfalls alle Links zu den Online-

Meldeportalen abrufbar. Überwiegend wird für die Online-Meldungen das sog. „Elster-Verfahren“ analog zu Steuererklärungen zugrunde gelegt. Unter Umständen empfiehlt es sich, für die Meldungen den Steuerberater/ die Steuerberaterin hinzuzuziehen. Für Hessen (außer Frankfurt, das ein Meldeportal vorhält) und Thüringen empfiehlt sich hinsichtlich des Übermittlungsweges eine vorherige Kontaktaufnahme mit dem zuständigen Gesundheitsamt.

Stand: 20.04.2022