



# WIRLITSCH

---

KANZLEI FÜR ARBEITSRECHT

# **Arbeitsrecht in Zeiten von Corona**

**–Einrichtungsbezogene Impfpflicht**

**(Gesundheitswesen)**

**und**

**Beendigung von Arbeitsverhältnissen**

## Einrichtungsbezogene Impfpflicht- was heißt das?

- eingeführt durch das „Gesetz zur Stärkung der Impfprävention gegen COVID-19“ durch Bundestag und Bundesrat am 10.12.2021; Einführung des § 20 a Abs. 1 S. 1 Infektionsschutzgesetz (IfSG)
- Arbeitnehmer in Gesundheits- und Pflegeberufen müssen bis 15.03.2022 einen Impfnachweis erbringen
- ab 16.03.2022 dürfen Neueinstellungen in diesen Berufen nur nach Vorlage eines entsprechenden Impfnachweises erfolgen

## Einrichtungsbezogene Impfpflicht- wozu?

- Arbeitnehmer im Bereich der Gesundheitsvorsorge haben ständigen Kontakt mit vulnerablen Gruppen, also Menschen, die ein besonders hohes Risiko für einen schweren Verlauf im Falle einer Covid-Infektion haben
- darüber hinaus sind auch Arbeitnehmer im Gesundheitswesen in besonderem Maße einer Ansteckungsgefahr ausgesetzt
- den Arbeitgeber trifft eine besondere Fürsorgepflicht sowohl gegenüber den ihm anvertrauten Personen (Patienten/ Bewohner) als auch gegenüber den Arbeitnehmern
- im Rahmen einer Interessenabwägung tritt das allg. Persönlichkeitsrecht des Arbeitnehmers hinter dem Zweck des öffentlichen Gesundheitsschutzes und dem Schutz vulnerabler Personengruppen zurück

## Einrichtungsbezogene Impfpflicht- -Inhalt-

### **1. Betroffener Personenkreis**

- „Personen, die in folgenden Einrichtungen oder Unternehmen tätig sind (...)“

Z.B. Krankenhäuser, Arztpraxen, Tageskliniken, Rehaeinrichtungen, Entbindungseinrichtungen, Rettungsdienste etc., Pflegeheimen, ...

- „tätig ... sind“ ist weit zu verstehen – egal ob mit Vollzeitarbeitsvertrag oder Minijob

- unmittelbare Tätigkeit mit vulnerablen Personen ist nicht erforderlich, auch Küchen- oder Verwaltungsmitarbeiter unterfallen der Regel

## 2. Was ist zu tun?

- die in den genannten Einrichtungen tätigen Personen (**Alt-Arbeitnehmer**) müssen der Einrichtungsleitung bis 15.03.2022 einen Nachweis vorlegen über

- Impfnachweis
- Genesenennachweis

ODER

- ärztliches Zeugnis, das belegt, dass eine Impfung aus medizinischen Gründen nicht möglich ist

- Personen, die nach dem 16.03.2022 in einer entsprechenden Einrichtung ihre Tätigkeit aufnehmen wollen, müssen ebenfalls einen Nachweis wie oben erbringen (**Neu-Arbeitnehmer**)

**Was passiert, wenn der Nachweis nicht erbracht wird?**

Home > Hintergründe

| Beschäftigte in Pflege- und Gesundheitsberufen

## Impfen oder Job weg



Interview von [Tanja Podolski](#)

14.12.2021



Drazen – stock.adobe.com

**Beschäftigte in Pflege- und Gesundheitsberufen müssen ab Mitte März geimpft oder genesen sein, sonst drohen Tätigkeitsverbote und Kündigung. Die arbeitsrechtlichen Konsequenzen erklärt *Michael Fuhlrott* im Interview.**



## **Kann der Arbeitgeber den Arbeitnehmer zur Impfung zwingen?**

- nein, es handelt sich um eine gesetzliche Impfpflicht
- kein Weisungsrecht des Arbeitgebers
- d.h. im Fall, dass eine dennoch erfolgende Weisung nicht befolgt wird, kann hierauf keine Abmahnung oder Kündigung gestützt werden
- das gilt auch in Berufen im Gesundheitsbereich!
- das IfSG verpflichtet den AG nur, dem Gesundheitsamt zu melden, welche Arbeitnehmer den Nachweis nicht erbracht haben

### **Muss der Arbeitnehmer dem Arbeitgeber Auskunft erteilen?**

- ja, eine Auskunftspflicht hinsichtlich des Impf- bzw. Genesenenstatus besteht. Dies betrifft auch den Zeitpunkt der Erkrankung wg. Der Haltbarkeit des Genesenenstatus
- bei Auskunftsverweigerung verletzt der AN eine arbeitsvertragliche Nebenpflicht, die Abmahnungen und auch eine Kündigung nach sich ziehen kann
- in anderen Berufen besteht die Auskunftspflicht nur im Hinblick auf die 3-G-Regel (d.h., wer nicht offen legen will, dass er geimpft oder genesen ist, kann auch einen negativen Test vorlegen

## **Droht bei fehlendem Nachweis ein Beschäftigungsverbot?**

- ein unmittelbares gesetzliches Beschäftigungsverbot ungeimpfter bzw. nicht-genesener Arbeitnehmer gibt es für „Alt-Arbeitnehmer“ nicht
- Neu-Arbeitnehmer ohne entsprechenden Nachweis dürfen allerdings nicht beschäftigt werden
- ein Beschäftigungsverbot oder Betretungsverbot **kann** allerdings durch das Gesundheitsamt verhängt werden (nicht zwingend)
- ordnet die Behörde dies an, so **entfällt regelmäßig der Vergütungsanspruch des betroffenen Arbeitnehmers**
- in dem Fall ist auch eine Kündigung denkbar, da der AN die Arbeitsleistung nicht mehr erbringen kann (personenbedingte Kündigung)



- Voraussetzungen der einzelnen Kündigungsgründe

	<b>Personenbedingte K.</b>	<b>Verhaltensbedingte K.</b>	<b>Betriebsbedingte K.</b>
<b>1.</b>	In der Person des AN liegender, nicht steuerbarer Umstand	Verletzung einer Vertragspflicht	Betriebliche Erfordernisse
<b>2.</b>	Negative Zukunftsprognose (bzgl. Gesundheit des AN) + Dadurch erhebliche Beeinträchtigung betriebl. und wirtschaftl. Interessen	Negative Zukunftsprognose (bzgl. künftiger Vertragseinhaltung seitens des AN)	Negative Zukunftsprognose (bzgl. der wirtschaftlichen Lage des Betriebs)
<b>3.</b>	Ultima-Ratio-Prinzip (= kein milderes Mittel)	Ultima-Ratio-Prinzip	Ultima-Ratio-Prinzip
<b>4.</b>	Interessenabwägung	Interessenabwägung	Sozialauswahl (§ 1 III KSchG) (≈ Interessenabwägung)

- **Personenbedingte Kündigung (§ 1 II 1 KSchG)**

- Bsp.:
  - mangelnde körperliche oder geistige Eignung (Bsp.: Vorbildung)
  - eine der Entlohnung nicht entsprechende, objektiv unterdurchschnittliche Leistungsfähigkeit
  - Ungeschicklichkeit
  - Krankheitsbedingter Leistungsabfall
    - Bei häufigen Kurzerkrankungen: Besorgnis von Wiedererkrankungen in erheblichem Umfang (im Hinblick auf § 3 I EFZG mehr als 6 Wochen im Jahr)
    - Bei Langzeiterkrankung: keine Aussicht auf Wiederherstellung der Arbeitsfähigkeit in absehbarer Zeit
  - Altersbedingter Leistungsabfall
  - längere Haftstrafe

- Maßgebliche Abgrenzungsfrage zw. personen- und verhaltensbedingter Kündigung

**Kann AN nicht anders (= personenbedingt)?**

**ODER**

**Will AN nicht anders (= verhaltensbedingt)?**

- 1. In der Person liegender, nicht steuerbarer Umstand
  - schwere und dauerhafte Störung des Austauschverhältnisses, ohne dass dem AN eine Vertragsverletzung vorzuhalten wäre
  - rein objektiv zu interpretieren
  - Verschulden des Arbeitnehmers wird nicht vorausgesetzt
  - i.d.R keine vorherige Abmahnung erforderlich

- 2. Negative Zukunftsprognose
  - Substanziierter Tatsachenvortrag des AG erforderlich
  - Kündigung = Instrument, den AN vor künftigen unzumutbaren Belastungen zu bewahren  
≠ Sanktion
  - Relevanter Zeitpunkt = Zugang der Kündigung
  - Später eingetretene neue Umstände finden keine Berücksichtigung

## + Dadurch erhebliche Beeinträchtigung betriebl. und wirtschaftl. Interessen

- Bsp.:
  - Betriebsablaufstörungen
  - Verursachung von Maßnahmen, die mit zusätzlichen Kosten verbunden sind
  - hohe Entgeltfortzahlungskosten
    - BAG: wenn das Austauschverhältnis auf unbestimmte Zeit ganz erheblich gestört ist
      - = wenn in Zukunft mit Kosten zu rechnen ist,  
die über die Dauer von 6 Wochen innerhalb eines Jahres hinausgehen



- 3. Ultima-Ratio-Prinzip

- **Gibt es kein milderer Mittel als die Kündigung?**

- Bsp.: • Umsetzung / Versetzung auf einem leidensgerechten Arbeitsplatz

- jedenfalls dann, wenn ein solcher frei und der AN zur Erbringung der dort zu leistenden Arbeit geeignet ist
- **BAG:** verlangt darüber hinaus, ggf. „durch Ausübung des Direktionsrechts“ einen solchen auch frei zu machen
- **ABER:** AG ist nicht zur Schaffung eines neuen Arbeitsplatzes verpflichtet

- 4. Interessenabwägung

- **Zw. Interesse des AN an Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses und Interesse des AG an Beendigung des Arbeitsverhältnisses**

- Sind die betrieblichen Beeinträchtigung auf Grund der Besonderheiten des Einzelfalls vom Arbeitgeber billigerweise noch hinzunehmen?

- kein Kriterienkatalog: es müssen alle wesentlichen Umstände des Einzelfalls berücksichtigt werden

- Betriebliche Ursachen
- Dauer des ungestörten Verlaufs des Arbeitsverhältnisses
- Alter des AN
- Familienstand des Arbeitnehmers



# WIRLITSCH

KANZLEI FÜR ARBEITSRECHT



Bruder-Klaus-Straße 54  
78467 Konstanz



Königstraße 80  
70173 Stuttgart