



Mandanteninfo 01/2022: Impfpflicht in Gesundheits- und Pflegeeinrichtungen

Am 10. Dezember 2021 wurde vom Bundestag im Rahmen des „Gesetzes zur Stärkung der Impfprävention gegen COVID-19 und zur Änderung weiterer Vorschriften im Zusammenhang mit der COVID-19-Pandemie“ ([Bundestagsdrucksache 20/188](#)) eine Impfpflicht für Einrichtungen des Gesundheitswesens und der Alten- und Behindertenpflege beschlossen. Sie betrifft rund 5,75 Millionen Beschäftigte ([Stat. Bundesamt, Stand 2019](#)). Die wesentliche Änderung findet sich in der neu in das Infektionsschutzgesetz eingefügten Bestimmung des [§ 20a Infektionsschutzgesetz \(IfSG\)](#). **Nach dessen Absatz 1 müssen ab dem 15. März 2022 in den betroffenen Einrichtungen tätige Personen entweder geimpft oder genesen sein.** Geimpft oder genesen im Sinn des Gesetzes ist nur, wer in Besitz eines entsprechenden Nachweises ist ([§ 2 Nummern 2 und 4 der COVID-19-Schutzmaßnahmen-Ausnahmenverordnung – SchAusnahmV](#)). Eine Ausnahme gilt nur für Personen, die aus medizinischen Gründen nicht gegen das Coronavirus SARS-CoV-2 geimpft werden können (Absatz 1 Satz 2 IfSG). Die Regelung ist befristet bis zum 31. Dezember 2022.

Inhalt

Vorbemerkung	1
1. Wo gilt die Impfpflicht?	2
2. Wer wird erfasst?	2
3. Ab wann gilt die Impfpflicht?.....	2
4. Welche Pflichten haben Beschäftigte?	2
5. Kann die Impfung erzwungen werden?.....	3
6. Was gilt für Beschäftigte, die ab dem 16. März ihre Tätigkeit aufnehmen sollen?	3
7. Was gilt für Beschäftigte, die am 15. März 2022 bereits tätig sind?	3
8. Versteckte Hintertür des Gesetzgebers?	4
9. Rechtsfolgen der Impfpflicht für Arbeitgeber?	4
10. Rechtsfolgen der Impfpflicht für Alt-Beschäftigte?	5
11. Rechtsfolgen der Impfpflicht für Neu-Beschäftigte?	5
12. Anspruch auf Arbeitslosengeld für Ungeimpfte bei Freistellung ab dem 16. März?	6
13. Anspruch auf Lohnfortzahlung bei Arbeitsunfähigkeit für Ungeimpfte ab dem 16. März?	6
14. Mögliche strafrechtliche Folgen bei falschen Nachweisen	6
15. Eine (politische) Schlussbemerkung	6

Vorbemerkung

Das Gesetz wirft auch auf Grund seiner wenig übersichtlichen Konstruktion und Formulierung einige schwierige Rechtsfragen auf, deren Beantwortung derzeit schwerfällt und erhebliche Unsicherheiten für die Beschäftigten aber auch die erfassten Einrichtungen begründet. Offen ist zudem, ob sich unter Umständen durch die in der Diskussion befindliche allgemeine Impfpflicht oder die Entwicklung der Pandemie noch Änderungen ergeben. Eine gründliche Befassung mit dem Gesetz hat in der Fachliteratur jedenfalls nach unserer Übersicht bislang nicht stattgefunden und natürlich liegt auch Rechtsprechung nicht vor, wenn man von

einigen wenigen Problemen absieht, bei denen Parallelen etwa zur Masernimpfung zulässig sein dürften. Gerade deshalb wollen wir es wagen, unseren Lesern einige Hinweise zu geben, ohne dabei auf alle Unstimmigkeiten und Unklarheiten des Gesetzes eingehen zu können. Trotzdem ist der Text lang geworden und leider dürfte es nicht gehen, ohne die mühsame Lektüre der Gesetzestexte. Wir haben sie für einen erleichterten Zugang in der Regel genauso verlinkt, wie einige andere Dokumente (blaue Schrift).

1. Wo gilt die Impfpflicht?

Sie gilt in ambulanten oder stationären Kliniken, Rehabilitations- und Vorsorgeeinrichtungen, Dialysezentren, Praxen von Ärzten und anderen Heilberufen, für den öffentlichen Gesundheitsdienst, Rettungsdienste, voll- oder teilstationäre Einrichtungen zur Betreuung älterer, behinderter oder pflegebedürftiger Menschen, ambulante Pflegedienste, Fahrdienste und für alle anderen ähnlichen Einrichtungen und Unternehmen.

2. Wer wird erfasst?

Die Regelung gilt für alle in einer solchen Einrichtung Tätigen. Das ist etwa auch der externe Servicetechniker, der Reparaturarbeiten durchführt. Ausgenommen sind allenfalls Personen, wie der Post- oder Paketbote, die die Einrichtung nur für wenige Minuten betreten ([Gesetzesbegründung, Bundestagsdrucksache 20/188, Seite 38](#)). Die Rechtsgrundlage der Beschäftigung (Arbeitsvertrag, Leiharbeitsverhältnis, Praktikum, Beamtenverhältnis etc.) ist ohne Bedeutung. Erfasst sind also auch Auszubildende, Personen, im Freiwilligen dienst, Ehrenamtliche, Praktikanten, Zeitarbeitskräfte und auch der Inhaber selbst. Auch die konkrete Tätigkeit ist bedeutungslos. Erfasst ist also nicht nur medizinisches bzw. Pflegepersonal, sondern auch andere dort tätige Personen wie Hausmeister oder Transport-, Küchen-, Reinigungs- oder Wäschereipersonal.

3. Ab wann gilt die Impfpflicht?

Sie gilt erst ab dem 15. März 2022. **Deshalb kann der Arbeitgeber Ungeimpfte nicht schon vor dem 15. März 2022 freistellen und die Lohnzahlung einstellen.** Das ist nach ganz überwiegender Meinung in der arbeitsrechtlichen Fachliteratur rechtswidrig. Erst mit Wirksamwerden der gesetzlichen Impfpflicht nach dem 15. März stellt die Pflicht des § 20a Abs. 1 Satz 1 IfSG, nämlich nachweislich geimpft oder genesen zu sein, eine gesetzliche Tätigkeitsvoraussetzung und damit eine rechtliche Pflicht aus dem Arbeitsrecht dar, die zu einem Suspendierungsrecht des Arbeitgebers führen kann. Tut er dies vorher, gerät er mit der Annahme der Arbeitsleistung in Verzug ([§ 615 BGB](#)) mit der Folge, dass Betroffene ihren Vergütungsanspruch behalten, ohne nacharbeiten zu müssen. Wegen der üblichen Ausschlussfristen in Arbeitsverträgen und Tarifverträgen ist dringend die baldige Geltendmachung in Schriftform zu empfehlen (Email genügt).

4. Welche Pflichten haben Beschäftigte?

Sie müssen bis zum 15. März 2022 oder, wenn sie später eingestellt werden, vor ihrer Einstellung entweder einen Impf- oder Genesenennachweis vorlegen oder ein ärztliches Attest darüber, dass sie aus medizinischen Gründen nicht gegen das Coronavirus SARS-CoV-2 geimpft werden können („Impfunfähigkeitsnachweis“). Der **Impfnachweis** muss die Anforderungen des [§ 2 Nr. 3 der COVID-19-Schutzmaßnahmen-Ausnahmenverordnung \(SchAusnahmV\)](#) in ihrer jeweiligen Fassung erfüllen (derzeit letzte erforderliche von zwei Impfungen mindestens vor 14 Tagen). Er muss in Baden-Württemberg in Form eines digitalisierten Zertifikats vorgelegt werden ([vgl. § 6a CoronaVO BW](#)). Für den **Genesenennachweis** gilt [§ 2 Nr. 5 SchAusnahmV](#) (PCR-Testung mindestens vor 28 Tagen, längstens vor sechs Monaten). Weil das Gesetz von einem ärztlichen Attest über ein bestehende **Impfunfähigkeit** eine konkrete, medizinische Begründung verlangt, genügen allgemein gehaltene Atteste („... aus medizinischen Gründen“ / „allergische Grunderkrankung“) nicht. Man kann hier wohl die bereits vorliegende Rechtsprechung zu Impfunfähigkeitsattesten bei Masernimpfungen nach [§ 20 Abs. 9 IfSG](#) ([vgl. etwa VGH München, Beschluss vom 07.07.2021 – 25 CS 21.1651](#)) und die arbeitsgerichtliche Rechtsprechung zu Attesten über die Befreiung von der Maskenpflicht heranziehen ([etwa ArbG Köln Urt. vom 17.6.2021 – 12 Ca 450/21](#)): Es braucht im Attest aktuelle, konkrete und nachvollziehbare Darlegungen des Arztes, auf Grund welcher medizinischer Tatsachen eine Impfung ausscheidet.

5. Kann die Impfung erzwungen werden?

Nein, das Gesetz sieht keinerlei direkte Sanktionen zur Durchsetzung der Impfpflicht vor. Es verzichtet auch auf das rechtlich denkbare Instrument des Zwangsgelds. Gesetzlich geregelt ist nur ein Beschäftigungsverbot, das allerdings völlig unterschiedlich ausgestaltet ist, je nachdem, ob Beschäftigte am 15. März schon tätig sind oder erst ab dem 16. März 2022 tätig werden sollen. Rechtsfolge eines gesetzlichen Beschäftigungsverbots ist, dass davon Betroffene ihrer vertraglich bestehenden Arbeitspflicht nicht mehr nachkommen können. Daraus ergibt sich aber auch der Verlust des Lohnanspruchs. Er folgt nicht direkt aus dem neu gefassten Infektionsschutzgesetz oder irgendwelchen strafrechtlichen Regelungen, sondern aus den zivilrechtlichen Vorgaben des allgemeinen Schuldrechts, wie sie auch im Arbeitsverhältnis gelten: „Ohne Arbeit kein Lohn“ oder allgemeiner: „ohne Leistung keine Gegenleistung“. Wird die (Arbeits-)Leistung in Folge eines solchen gesetzlichen Beschäftigungsverbots unmöglich ([§ 275 BGB](#)), entfällt der Anspruch auf die Gegenleistung ([§ 326 Abs. 1 BGB](#)). Ein Beschäftigungsverbot wirkt also arbeitsrechtlich genauso, wie etwa der Verlust der Fahrerlaubnis für den LKW-Fahrer: Wer verpflichtet ist, in Ausübung seiner arbeitsvertraglich vereinbarten Tätigkeit ein Fahrzeug zu führen, verliert seinen Lohnanspruch, wenn er das nicht mehr darf.

6. Was gilt für Beschäftigte, die ab dem 16. März ihre Tätigkeit aufnehmen sollen?

Entscheidender Stichtag ist nicht das Datum des Abschlusses des Arbeitsvertrags, sondern der beabsichtigte Zeitpunkt der Tätigkeitsaufnahme. Wer ab dem 16. März 2022 oder später in einer betroffenen Einrichtung tätig werden soll („Neu-Beschäftigte“), muss zwingend über einen Impf- oder Genesenen-Nachweis oder ein Impfunfähigkeitsattest verfügen und muss den Nachweis vor Aufnahme der Tätigkeit dem Einrichtungsleiter vorliegen ([§ 20a Abs. 3 IfSG](#)). Ohne Vorlage darf er/sie weder tätig werden, noch von der Einrichtung beschäftigt werden. Verstöße sind für die Beschäftigten, wie für die Einrichtungen mit Bußgeldern von bis zu 2.500 Euro sanktioniert ([§73 Abs. 1a Nr. 7g IfSG](#)). Ausnahmen können die Landes-Gesundheitsämter nur zulassen, wenn das Paul-Ehrlich-Institut auf seiner Internetseite einen Lieferengpass für alle in Deutschland zulässigen Corona-Impfstoffen bekannt gemacht haben sollte. Das Beschäftigungs- und Tätigkeitsverbot gilt also in diesen Fällen ohne Weiteres und auch gegen einem etwa entgegenstehenden Willen des Arbeitgebers. Er muss nicht nur nicht beschäftigen, er darf es nicht, auch wenn er vielleicht wollte.

7. Was gilt für Beschäftigte, die am 15. März 2022 bereits tätig sind?

Zwar müssen auch vor oder am 15. März 2022 bereits Beschäftigte („Alt-Beschäftigte“) entsprechenden Nachweis vorlegen ([§ 20a Abs. 2 IfSG](#)). Der sofortige Automatismus des Absatz 3 für Neu-Beschäftigte, wonach der fehlende Nachweis ab 16. März 2022 zum bußgeldbewehrten, ausdrücklich formulierten Beschäftigungs- und Tätigkeitsverbot führt, fehlt aber hier. Wird ein Nachweis nicht bis zum Ablauf des 15. März 2022 vorgelegt oder bestehen Zweifel an der Echtheit oder inhaltlichen Richtigkeit des vorgelegten Nachweises, hat zunächst nur die Leitung der jeweiligen Einrichtung oder des jeweiligen Unternehmens unverzüglich das Gesundheitsamt darüber zu benachrichtigen und ihm die entsprechenden personenbezogenen Daten zu übermitteln ([§20a Abs. 5 IfSG](#)). Verstöße gegen diese Benachrichtigungspflicht sind bußgeldbewehrt ([§ 73 Abs. 1a Nr. 7e IfSG](#)). Bei Zweifeln an einem vorgelegten Impfunfähigkeitsnachweis kann dann das Gesundheitsamt eine ärztliche Untersuchung anordnen, ob tatsächlich eine medizinischen Kontraindikation besteht und kann einer Person, die trotz vorheriger Anforderung keinen Nachweis innerhalb einer angemessenen Frist vorlegt oder der Anordnung einer ärztlichen Untersuchung nicht Folge leistet, untersagen, dass sie die Einrichtung betritt oder in einer solchen Einrichtung oder einem solchen Unternehmen tätig wird. Erst nach einer solchen Untersagung greift in diesen Fällen die Bußgeldsanktion nach [§ 73 Abs. 1a Nr. 7f IfSG](#). Das bußgeldbewehrte Beschäftigungsverbot gilt also in diesen Fällen des § 20a Abs. 5 IfSG (Alt-Beschäftigte) erst, wenn es nach Entscheidung durch das Gesundheitsamt zu einer Betretungs- oder Tätigkeitsuntersagung kommt. **Ob bei fehlendem Nachweis nach dem 15. März bis zu einer möglichen Untersagung durch das Gesundheitsamt vorläufig weiter beschäftigt werden darf, ob der Arbeitgeber ab dem 16. März Ungeimpfte ohne Vergütung freistellen darf, ist dem Gesetz nicht direkt zu entnehmen.** Auch das Bundesministerium für Gesundheit schweigt in seinen [Erläuterungen \(Stand 23.12.2021\)](#) dazu und scheint die Antwort der Rechtsprechung der Arbeitsgerichte überlassen zu wollen.

8. Versteckte Hintertür des Gesetzgebers?

Es gibt Kommentatoren, die diese Regelung als versteckte „Hintertür“ des Gesetzgebers ansehen (*siehe dazu am Ende, Nr. 15 Schlussbemerkung*). Dann, wenn zu viele Betroffene eine Impfung verweigern, solle es damit angeblich möglich bleiben, die Impfpflicht faktisch, nämlich durch Ermessensentscheidung der Gesundheitsämter ganz oder teilweise wieder aufzuheben oder befristet auszusetzen. In der politischen Debatte im Rahmen des Gesetzgebungsverfahrens gab es ja in der Tat beachtliche Stimmen, die sich gegen diese einrichtungsbezogene Impfpflicht mit dem Argument gewandt hatten, sie könne zu einer Gefährdung der Versorgungssicherheit in Krankenhäusern und Altenheimen führen, weil zu viele sich dort nicht impfen lassen würden. So hatte sich u.a. auch die Gewerkschaft ver.di bei ausdrücklicher Unterstützung der Impfkampagne ansonsten wegen einer drohenden Kündigungswelle gegen eine Impfpflicht nur im Gesundheitswesen ausgesprochen. Andere hatten auf die eher positiven Erfahrungen in Frankreich und Italien verwiesen, wo nur relativ wenige Beschäftigte ihre Tätigkeit nach Einführung der Impfpflicht freiwillig oder durch Suspendierung aufgeben hatten oder aufgeben mussten. Der Gesetzeswortlaut ist hier unklar. Für Neu-Beschäftigte (ab 16. März eingestellt) gilt ein ausdrückliches Beschäftigungsverbot unterstrichen durch eine entsprechende Bußgeldsanktion. Dass es für Alt-Beschäftigte aber keine Bußgeldnorm gibt, die direkt an die in Abs. 1 geregelte Impfpflicht anknüpft, das könnte dafür sprechen, dass in diesen Fällen jedenfalls bis zu einer gesundheitsbehördlichen Tätigkeits- oder Betretungsuntersagung eine Beschäftigung Ungeimpfter zulässig sein könnte. Dagegen spricht aber, dass nicht alles, was vom Gesetzgeber nicht mit Bußgeld- oder Strafvorschriften sanktioniert ist, auch rechtlich zulässig ist. Immerhin formuliert die Neuregelung in ihrem ersten Satz zwingend und betont durch das Verb „müssen“, dass Beschäftigte in Gesundheits- oder Pflegeeinrichtungen „ab dem 15. März entweder geimpft oder genesen sein müssen“. Von dieser Verpflichtung befreit die fehlende Bußgeldandrohung im Fall des Verstoßes nach unserer Auffassung nicht. Sie trifft Beschäftigte und Einrichtungen gleichermaßen und sie bleibt auch nicht folgenlos (siehe unten Nr. 9 und 10). Die Pflicht, nur mit Impf- oder Genesenennachweis oder ärztlichem Zeugnis über das Vorliegen einer Kontraindikation tätig zu sein, stellt eine gesetzliche Tätigkeitsvoraussetzung und damit eine rechtliche Pflicht aus dem Arbeitsrecht dar ([so wörtlich die Gesetzesbegründung, Seite 40](#)). Die Festlegung einer (nicht sanktionierten) Impfpflicht ab dem 15. März nach Absatz 1 der Norm einerseits und andererseits das bußgeldbewehrte Beschäftigungsverbot nach ihrem Absatz 3 für Neu-Beschäftigte bzw. dagegen der Eintritt der Bußgeldfolge für nicht geimpfte Alt-Beschäftigte nach Abs. 5 erst nach einer Untersagung des Gesundheitsamts, all das erleichtert allerdings die Verständlichkeit des Gesetzes in keiner Weise.

9. Rechtsfolgen der Impfpflicht für Arbeitgeber?

Es liegt nicht in unserer Kompetenz und es ist hier auch nicht der Ort solche Rechtsfolgen der allgemeinen, nicht bußgeldbewehrten Impfpflicht aus § 20a Abs. 1 Satz 1 IfSG für Einrichtungen ausführlich darzustellen. Deshalb hier nur einige wenige Stichworte:

- Der mit Patienten, Bewohnern, zu Betreuenden zu schließende Behandlungs- oder Heimvertrag dürfte eine vertragliche Nebenpflicht begründen, dass dann, wenn in der Einrichtung entgegen § 20a Abs. 1 Satz 1 IfSG auch nicht Geimpfte oder Genesene zur Pflege oder Behandlung eingesetzt werden, der Vertragspartner (Patient, Bewohner ...) darüber ausdrücklich aufzuklären ist.
- Jede Einrichtung haftet auf Grund der sie treffenden Fürsorgepflichten ([§ 241 Abs. 2 BGB](#)) dafür, alles Erforderliche zu tun, um Schäden von Patienten abzuwenden. Es spricht deshalb viel dafür, dass dann, wenn es zu Virusübertragungen bei der Beschäftigung eines nicht geimpften Infizierten auf Patienten kommt, die Einrichtung die Beweislast dafür trifft, dass dessen Beschäftigung entgegen § 20a Abs. 1 Satz 1 IfSG nicht ursächlich für die Infektion des Patienten war, um Schadensersatzansprüche ([§ 280, 282 BGB](#)) auszuschließen. Dafür spricht die bisherige Rechtsprechung des Bundesgerichtshofs zur Umkehr der Beweislast in Arzthaftungsfällen bei den sogenannten „voll beherrschbaren Risiken“, die der Arzt oder Klinikträger bei ordnungsgemäßem Betrieb seiner Einrichtung hätte ausschließen können (z.B. unsaubere Kanülen, in der Behandlung eingesetztes Personal, das Träger eines Keimes war, [vgl. etwa BGH, Urt. vom 20. März 2007 – VI ZR 158/06](#)).

- Ähnliche Schutzpflichten gelten auch für das Verhältnis des Arbeitgebers zu anderen, geimpften Beschäftigten.

10. Rechtsfolgen der Impfpflicht für Alt-Beschäftigte?

(1) Aus der Systematik des § 20a IfSG, genauer aus § 20a Abs. 1 Satz 1 und Abs. 5 IfSG ergibt sich aus unserer Sicht folgende Rechtslage:

- **bis zum 15. März 2022:** der Arbeitgeber darf und muss auch Ungeimpfte beschäftigen; wenn er trotzdem freistellt, besteht der Vergütungsanspruch fort.
- **ab 16. März bis zu einer möglichen behördlichen Untersagungsverfügung:** der Arbeitgeber muss nicht mehr beschäftigen und kann wohl bei Freistellung auch die Gehaltszahlung einstellen. Beschäftigt er Ungeimpfte weiter, dann auf eigenes Risiko, allerdings ohne Bußgelder befürchten zu müssen;
- **nach einer behördlichen Untersagungsverfügung:** der Arbeitgeber darf nicht mehr beschäftigen auch wenn er wollte. Bei Beschäftigung droht Bußgeld.

(2) Eine personenbedingte Kündigung wegen Unfähigkeit, die geschuldete Arbeitsleistung zu erbringen, dürfte jedenfalls nach einer behördlichen Untersagungsverfügung in aller Regel zulässig sein. Sie ist wegen der relativ langen Laufzeit des Gesetzes auch als außerordentliche Kündigung denkbar. Auch wenn Lohn bei einem Beschäftigungsverbot nicht geschuldet ist, dürfte in der Regel das Interesse des Arbeitgebers, die Stelle zu besetzen, das Interesse des Arbeitnehmers am Fortbestand des Arbeitsverhältnisses überwiegen.

(3) Der Arbeitgeber kann auch schon vor dem 15. März die Vorlage eines Nachweises verlangen. Das Gesetz bestimmt in § 20a Abs. 2, dass Beschäftigte die Nachweise „bis zum 15. März 2022“ vorzulegen haben. Der 15. März ist also der letzte denkbare Termin zur Erfüllung der Nachweispflicht. Die notwendig im Voraus erfolgende Aufstellung der Dienstpläne (in der Regel mindestens zwei bis vier Wochen vor Inkrafttreten des Dienstplans) würde eine Aufrechterhaltung des Betriebs nahezu unmöglich machen, wenn alle Beschäftigten die verlangten Nachweise erst am 15. März vorlegen müssten. Es besteht also eine vertragliche Nebenpflicht der Arbeitnehmer, je nach den Umständen des Einzelfalls und abhängig von der Laufzeit der Dienstpläne, auf Aufforderung des Arbeitgebers die Impf- bzw. Genesenennachweise auch eine gewisse Zeit vor dem 15. März vorzulegen. Falls ein Nachweis nicht rechtzeitig vorgelegt wird, kann der Arbeitgeber berechtigt sein, Ungeimpfte bzw. nicht nachweislich Genesene vorläufig, aber natürlich erst ab 16. März aus der Dienstplanung auszunehmen („ins Minus zu planen“), ohne in Annahmeverzug nach [§ 615 BGB](#) zu geraten. Dabei unterliegt eine solche Regelung natürlich der Mitbestimmung des Betriebs- bzw. Personalrats ([§ 87 Abs. 1 Nr. 2 und Nr. 7 BetrVG](#), [§ 74 Abs. 2 Nr. 2 und Nr. 7 LPersVG](#)).

11. Rechtsfolgen der Impfpflicht für Neu-Beschäftigte?

(1) Für Beschäftigte, die ihre Tätigkeit erst nach dem 15. März aufnehmen gilt § 20a Abs. 1 Satz 1 und Abs. 3 IfSG. Sie müssen entweder geimpft oder genesen sein oder brauchen ein aussagekräftiges, ärztliches Impfunfähigkeitsattest. Werden solche Nachweise vor der Einstellung dem Arbeitgeber nicht vorgelegt, darf der Arbeitgeber nicht beschäftigen. Verstöße sind für beide bußgeldbewehrt.

(2) Ungeimpfte Arbeitslose mit Gesundheitsberufen behalten einen Arbeitslosengeldanspruch auch nach dem 15. März 2022, wenn sie bereit sind, auch eine Beschäftigung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt, außerhalb der von der Impfpflicht erfassten Einrichtungen aufzunehmen. Anspruch auf Arbeitslosengeld setzt Arbeitslosigkeit voraus. Arbeitslos ist nur, wer den Vermittlungsbemühungen der Agentur für Arbeit zur Verfügung steht, also eine versicherungspflichtige, mindestens 15 Stunden wöchentlich umfassende zumutbare Beschäftigung unter den üblichen Bedingungen des für sie oder ihn in Betracht kommenden Arbeitsmarktes ausüben kann und darf ([§ 138 Abs. 5 SGB III](#)).

12. Anspruch auf Arbeitslosengeld für Ungeimpfte bei Freistellung ab dem 16. März?

Stellt der Arbeitgeber nach dem 15. März frei und stellt die Lohnzahlung ein, tritt zwar auch Arbeitslosigkeit ein und entsteht damit grundsätzlich ein Anspruch auf Arbeitslosengeld, weil auch ohne Beendigung des Arbeitsverhältnisses das sozialversicherungsrechtliche Beschäftigungsverhältnis geendet hat ([§ 137 SGB III](#)). Wahrscheinlich muss aber in diesem Fall mit Eintritt einer 12-wöchigen Sperrzeit ([§ 159 SGB III](#)) gerechnet werden. Wegen der gesetzlichen Impfpflicht dürfte die fehlende Impfung als vertragswidriges Verhalten im Sinne eines Sperrzeitatbestandes anzusehen sein (Lösung des Arbeitsverhältnisses ohne wichtigen Grund).

13. Anspruch auf Lohnfortzahlung bei Arbeitsunfähigkeit für Ungeimpfte ab dem 16. März?

Nein, dieser Anspruch bei Arbeitsunfähigkeit besteht nicht. Der Grund, dass Betroffene an ihrer Arbeitsleistung verhindert waren ([§ 3 Abs. 1 EntgFZ](#)) ist dann nicht mehr allein die attestierte Arbeitsunfähigkeit, sondern ab 16. März das gesetzliche Beschäftigungsverbot. „Flucht“ in die Arbeitsunfähigkeit nützt also nichts.

14. Mögliche strafrechtliche Folgen bei falschen Nachweisen

Ergänzend soll nur doch darauf hingewiesen werden, dass neben den oben erwähnten Bußgeldtatbeständen nach § 73 Abs. 1a IfSG schon vor der Neufassung des Infektionsschutzgesetzes bestimmte Sachverhalte mittlerweile nach §§ 277 bis 279 StGB auch als Straftat verfolgt werden können. Wer sich ohne staatliche Zulassung (Approbation) als Arzt bezeichnet, ohne es zu sein und ein falsches Gesundheitszeugnis ausstellt (ein falsches Impfattest oder Impfunfähigkeitsattest) wird nach [§ 277 StGB](#) mit Gefängnis bis zu einem Jahr oder Geldstrafe bestraft. Mit Gefängnisstrafe bis zu zwei Jahren oder Geldstrafe bestraft, wer zur Täuschung im Rechtsverkehr als Arzt oder Psychotherapeut oder Apotheker ein unrichtiges Zeugnis über den Gesundheitszustand eines Menschen ausstellt ([§ 278 StGB](#)). Bei beiden Straftatbeständen erhöht sich die Strafan drohung in besonders schweren Fällen, insbesondere bei gewerbsmäßigem Handeln oder als Teil einer Bande, auf drei Monate bis fünf Jahre Gefängnis. Ähnliches gilt für Personen, die wissentlich von einem unrichtigen Gesundheitszeugnis Gebrauch machen, es also zum Beispiel bei ihrem Arbeitgeber vorlegen. In diesem Fall liegt die Strafan drohung bei Gefängnis von bis zu einem Jahr oder Geldstrafe ([§ 279 StGB](#)).

15. Eine (politische) Schlussbemerkung

Das neue Gesetz ist von der Ampelkoalition in einem Hau-Ruck-Verfahren durch das Parlament gepeitscht worden. Der Gesetzentwurf der Ampel-Koalition, datiert auf den 6.12.2021, einen Montag. Erste Lesung im Bundestag fand bereits am nächsten Tag statt. Am Mittwoch den 8.12.2021 wurde Scholz zum Bundeskanzler gewählt und das neue Kabinett vereidigt. Am 9.12.2021 hat der Hauptausschuss des Bundestags getagt. Die Zweite und dritte Lesung des Gesetzes im Bundestag hat dann am Freitag den 10.12.2021 stattgefunden (Verabschiedung um 11.46 Uhr), um dann noch am gleichen Tage um 13:22 Uhr im Bundesrat auch dessen Zustimmung zu erhalten. Das hat wohl weniger mit der Notwendigkeit rascher Entscheidungen zu tun, sondern ist mehr der Absicht des öffentlichen Paukenschlags geschuldet „Seht her, wir tun was!“. Es war die grüne Co-Fraktionschefin Katrin Göring-Eckardt, die in Bezug auf die ersten Corona-Beschlüsse der Ampel am 27.10.2021, mit denen auch die geplante Impfpflicht angekündigt worden war, presserwirksam verkündet hatte: *„Die Ampel funktioniert auch bevor es sie gibt“*. Der Praxistest ihrer wirklichen Funktionsfähigkeit steht jedenfalls in Bezug auf die neue Impfpflicht allerdings noch aus.

Beschäftigte im Gesundheitswesen sollten in den nächsten Tagen und Wochen gerade wegen der fehlenden Sorgfalt des Gesetzgebers besonders genau abwägen. Viel Zeit bleibt nicht, eine negative Impfentscheidung zu überdenken. Am 15. März dürfte es zu spät sein. Bis eine behördliche Entscheidung ergeht, vergehen viele Wochen bis man einen ersten und einen zweiten Impftermin hat und dann mit der zweiwöchigen Karenzzeit als geimpft gilt. Vielleicht braucht es bis dahin für einen vollständigen Impfschutz noch eine dritte Impfung. Dann dauert es Monate, die vielleicht ohne Lohn überbrückt werden müssen und es droht dann darüber hinaus ein Bußgeld, wenn man innerhalb zu der vom Gesundheitsamt gesetzten Frist einen Nachweis nicht vorlegen kann. Auch wenn viele Fragen der neuen Impfpflicht rechtlich ungeklärt sind: Das Risiko für ungeimpfte Beschäftigte im Gesundheitswesen nach dem 15. März 2022 ihr Einkommen und vielleicht

auch ihr Arbeitsverhältnis zu verlieren, ist aus Rechtsgründen hoch. Allein die vermutlich hohen Haftungsrisiken für Arbeitgeber bei der Beschäftigung von Ungeimpften nach dem 15. März bergen umgekehrt höchste Risiken auch für Beschäftigte.

Es gibt allerdings Gruppierungen, die den Corona-Leugnern und Impfskeptikern nahestehen, die das Gegenteil behaupten. Gehalts- oder Jobverlust drohe erst mit gesundheitsamtlichen Untersagungsverfügungen und auch dann sei noch nicht aller Tage Abend; bis dahin könne nichts passieren. Und wenn genügend Beschäftigte die Impfung verweigern, so wird spekuliert, werden die Gesundheitsämter schon keine Tätigkeits- oder Betretungsverbote aussprechen. Sie beschwören einen Kollaps des Gesundheitswesens durch die Impfpflicht. Der neue § 20a IfSG eröffne aber, so wörtlich, „*einen Ausweg aus der drohenden Gesundheitskatastrophe. Dieser Ausweg wird von der Politik verschwiegen, da sein Bekanntwerden den Widerstand gegen die Impfpflicht stärken könnte. Daher wird die entsprechende gesetzliche Regelung hier als „Hintertür“ bezeichnet. Wie bei einer wirklichen Hintertür könnte diese aber verschlossen sein oder versperrt werden, wenn die Politik dies will und die Gesundheitsämter entsprechend angewiesen werden. An der Existenz dieser Hintertür und der Möglichkeit, mit ihrer Hilfe die freie Impfentscheidung der im Gesundheitswesen Tätigen zu verteidigen, ändert diese Möglichkeit nichts.*“ (Homepage von „[KRiSta – Netzwerk Kritischer Richter und Staatsanwälte](#)“). Im Vorstand dieses Netzwerks von „Querdenkern in der Justiz“ ([so wörtlich LTO – Legal Tribune Online, ein Rechtsmagazin der Wolters Kluwer Deutschland GmbH](#)) sitzt der Berliner Richter Pieter Schleiter, bekannt geworden als demonstrativer Maskenverweigerer und Verfasser einer 192 Seiten starken Verfassungsbeschwerde gegen die Corona-Politik des Bundes und des Landes Brandenburg, die vom Bundesverfassungsgericht gar nicht erst zur Entscheidung angenommen wurde. Dort behauptete er unter anderem, dass das Corona-Virus nicht gefährlicher sei, als eine Influenza und die Wahrscheinlichkeit hoch, dass die Therapie gefährlicher sei als die Krankheit selbst. Auch warnte er dort ([laut Tagesspiegel Berlin vom 17.2.2021](#)) vor angeblichen Nebenwirkungen der Impfung: „*Keiner will, dass sich Fälle wie mit dem Schmerzmittel Contergan wiederholen.*“ Man sollte solchen Rattenfängern in Richterrobe, die auf Kosten der Beschäftigten mit dem Feuer spielen, nicht auf den Leim gehen. Es gibt nach dem 15. März 2022 wohl keinen Ausweg neben der Impfung.

Freiburg, den 10. Januar 2022



Sie interessieren sich für andere Ausgaben?

<https://www.arbeitsrecht24.com/service/>