

Hessisches Ministerium für Soziales und Integration
Postfach 31 40 · 65021 Wiesbaden

Aktenzeichen 03e0731-0001/2022/001

An die Leitungen der
Gesundheitsämter der Landkreise und kreis-
freien Städte in Hessen

Bearbeiter/in: Herr Dr. Timo Car
Durchwahl: (06 11) 3219-3809
Fax: (06 11) 32719-3809
E-Mail: timo.car@hsm.hessen.de

Per E-Mail

Ihr Zeichen:
Ihre Nachricht:

nachrichtlich:
Regierungspräsidium Darmstadt

Datum: . Februar 2022

Kommunale Spitzenverbände

Einrichtungen und Unternehmen
nach § 20a Abs. 1 IfSG

Einrichtungsbezogene Impfpflicht nach § 20a IfSG

Sehr geehrte Damen und Herren,

am 12. Dezember 2021 trat bundesweit das Gesetz zur Stärkung der Impfprävention gegen COVID-19 und zur Änderung weiterer Vorschriften im Zusammenhang mit der COVID-19-Pandemie (BGBl. I S. 5162) in Kraft.

Dem Personal in den Gesundheitsberufen und Berufen, die Pflegebedürftige und Menschen mit Behinderungen betreuen, kommt durch den intensiven und engen Kontakt zu diesen Personengruppen mit einem hohen Risiko für einen schweren, schwersten oder gar tödlichen COVID-19 Krankheitsverlauf eine besondere Verantwortung zu. Daher haben Bundestag und Bundesrat mit dem neuen § 20a IfSG für die Personen, die in den entsprechenden Einrichtungen oder Unternehmen nach § 20a Abs. 1 Nr. 1 bis 3 IfSG tätig sind, die Pflicht eingeführt, einen Impfnachweis, einen Genesenennachweis oder ein ärztliches Zeugnis über das Vorliegen einer medizinischen Kontraindikation vorzulegen (sog. einrichtungsbezogene Impfpflicht).

Die gesetzliche Regelung wirft eine Vielzahl von Fragen auf, die bisher in mehreren Runden zwischen Bund und Ländern nicht abschließend geklärt werden konnten. Im Vorgriff

auf weitergehende Hinweise wollen wir Ihnen heute dennoch erste Informationen zu einigen wichtigen Fragen geben.

Grundsätzlich ist die Leitung der Einrichtung bzw. des Unternehmens verpflichtet, sich von Personen, die am Stichtag 15. März 2022 in der Einrichtung tätig sind (Bestandspersonal) und Personen, die nach dem Stichtag tätig werden sollen (künftiges Personal), einen Immunitätsnachweis vorlegen zu lassen:

1. ein Impfnachweis im Sinne des § 2 Nummer 3 der COVID-19-Schutzmaßnahmen-Ausnahmenverordnung in der jeweils geltenden Fassung,
2. ein Genesenennachweis im Sinne des § 2 Nummer 5 der COVID-19-Schutzmaßnahmen-Ausnahmenverordnung in der jeweils geltenden Fassung oder
3. ein ärztliches Zeugnis darüber, dass sie auf Grund einer medizinischen Kontraindikation nicht gegen das Coronavirus SARS-CoV-2 geimpft werden können.

Die Pflicht zur Überprüfung des Immunitätsnachweises gegen COVID-19, nicht aber zur Überprüfung einer etwaigen Diagnose, obliegt der Leitung der jeweiligen Einrichtung oder des jeweiligen Unternehmens.

Hinsichtlich der Auswirkungen eines nicht oder nicht ausreichend vorgelegten Immunitätsnachweises oder Nachweises einer medizinischen Kontraindikation sind zwei Fallgruppen zu unterscheiden.

a) Am 15. März 2022 bereits in der Einrichtung tätige Personen

Grundsätzlich hat ein ab dem 16. März 2022 fehlender Immunitätsnachweis oder ein fehlender Nachweis der medizinischen Kontraindikation keine Auswirkungen auf die Tätigkeit oder auf den Fortbestand des Arbeits- bzw. Vertragsverhältnisses. Die jeweiligen Personen dürfen ihre Tätigkeit unverändert fortführen. Unmittelbare arbeitsrechtliche Konsequenzen allein aufgrund des Verstreichens der Frist sind nicht angezeigt.

Es besteht jedoch eine Verpflichtung der Leitung der jeweiligen Einrichtung oder des jeweiligen Unternehmens, die persönlichen Daten der entsprechenden Personen an das Gesundheitsamt, in dessen Bezirk sich die Einrichtung oder das Unternehmen befindet, zu melden. Hierzu werden schnellstmöglich weitere Hinweise gegeben.

b) Personen, die ihre Tätigkeit in der Einrichtung nach dem 15. März 2022 aufnehmen

Für Personen, die ihre Tätigkeit in der Einrichtung nach dem 15. März 2022 aufnehmen sollen, sieht § 20a Abs. 3 Satz 4 und 5 IfSG ein Verbot der Tätigkeit in der Einrichtung vor, wenn sie der Leitung nicht vor Beginn ihrer Tätigkeit einen Nachweis vorlegen können. Ausnahmen sind nur für den Fall eines festgestellten Impfstoffmangels zulässig. Eine derartige Feststellung ist derzeit nicht getroffen worden. Eine Ausnahmegenehmigung zur Aufnahme der Tätigkeit kann mangels gesetzlicher Regelung durch das Gesundheitsamt nicht erteilt werden.

Ein Verstoß stellt eine Ordnungswidrigkeit für die tätig werdende Person (§ 73 Abs. 1a Nr. 7g 2. Var. IfSG) bzw. die Einrichtung(-sleitung) dar (§ 73 Abs. 1a Nr. 7g 1. Var. IfSG).

Ich hoffe, ich konnte mit dieser ersten Einordnung der gesetzlichen Situation zu einer besseren Bewältigung der derzeitigen Herausforderungen beitragen.

Mit freundlichen Grüßen



Stefan Sydow