

Für den Arbeitgeber zur Vorlage

Dr. med. Marianne Müller
Stuttgarter Str. 106
70736 Fellbach

Begutachtete Person:
Bernward Boden
Altendeichsweg 19
26506 Norden

Geburtsdatum: 12.06.1954

Fellbach, 23.12.2021

Vorläufige Impfunfähigkeitsbescheinigung gem. § 20 IfSG

Guten Tag,

Bernward Boden befindet sich im Prozess der Entscheidungsfindung bezüglich einer Impffähigkeit mit Impfstoffen gegen COVID-19.

Im Rahmen der Selbstfürsorge hat sich Bernward Boden an mich gewandt, da alle Hersteller von Impfstoffen eine Impfung ausschließen, wenn eine Allergie gegen einen der Wirk- und Hilfsstoffe vorliegt.

Bernward Boden kann für sich eine Allergie gegen Inhaltsstoffe der Impfsera noch nicht ausschließen.

Für den Zeitraum bis zu einer Abklärung beim Facharzt für Allergologie (eine Überweisung wurde ausgehändigt) erhält Bernward Boden von mir eine vorübergehende Impfunfähigkeitsbescheinigung. Diese ist befristet auf maximal 6 Monate. In dieser Zeit sollte eine Abklärung möglich sein.

Eine eventuelle Testpflicht bleibt davon unberührt.

Sollten Sie Arbeitgeber im medizinischen bzw. pflegerischen Bereich sein, finden Sie in der Anlage 1 Informationen zur Rechtslage für Arbeitgeber und Arbeitnehmer.

Dr. med Marianne Müller



Bei Rückfragen wenden Sie sich bitte schriftlich über unseren Support an mich.
support@nachweis-express.de

Anlage 1

Rechtliche Lage für Arbeitgeber und Arbeitnehmer im medizinischen bzw. pflegerischen Bereich vor und nach dem 15. März 2022

Sehr geehrter Arbeitgeber,

entgegen der öffentlichen Darstellung in den Medien und durch Teile der Politik gibt es **keine Impfpflicht** für das medizinische Fachpersonal. Diese besteht weder für die Arbeitgeber noch deren Arbeitnehmer.

Vom Bundestag beschlossen wurde am 9. Dezember 2021 lediglich eine „Vorlagepflicht“ eines Immunitätsnachweises oder eines **Impfunfähigkeitsnachweises** beim Arbeitgeber.

<https://dserver.bundestag.de/btd/20/002/2000250.pdf>

Das scheint das Gleiche zu sein, ist es aber rechtlich nicht. Der Staat verpflichtet nicht zur Impfung selbst, sondern nur zur Vorlage eines Nachweises. Daher besteht auch keine Pflicht zur Kündigung durch den Arbeitgeber und auch kein Grund zur Eigenkündigung durch den Arbeitnehmer, der vor dem 16.03.2022 bereits beim Arbeitgeber beschäftigt war. Warum ist das so?

- 20a IfSG sieht **kein Beschäftigungsverbot** durch den Arbeitgeber vor für **Beschäftigte, die vor dem 16.03.2022 bereits tätig waren** und die Voraussetzungen eines Impfnachweises oder eines Genesenenstatus oder eines Attestes über eine Kontraindikation in Form eines **Impfunfähigkeitsnachweises nicht** vorlegen (können)! Ob der Impfunfähigkeitsnachweis vorläufig oder dauerhaft zu sein hat, ist gesetzlich nicht geregelt, sodass davon ausgegangen werden kann, dass beides rechtlich möglich ist.

Weist sich ein Mitarbeiter nicht damit aus, dann ist die Einrichtung lediglich dazu angehalten, das Gesundheitsamt darüber zu informieren.

- § 20a Abs. 3 und 5 IfSG kennt nur das Betretungs- oder Beschäftigungsverbot durch die Gesundheitsbehörde!

Hierbei handelt es sich um eine „Kann“-Vorschrift. Einem Beschäftigungsverbot durch die Gesundheitsbehörde geht immer ein Verwaltungsverfahren voraus! Es gibt also keinen Automatismus (§ 20a Abs. 5 IfSG).

Kündigt der Arbeitgeber bereits jetzt mit dem Ziel, die gesetzlichen oder vertraglichen Kündigungsfristen einzuhalten, ist dies rechtlich nicht durchsetzbar, denn

1. Die Vorlage eines der 3 Dokumente bei dem Arbeitgeber nach § 20a Abs. 2 Nr. 1 – 3 IfSG ist gesetzlich nicht vor dem 15.03.2022 geschuldet. Sie müssen also nicht bis zum Ablauf des 15. März 2022 vorgelegt werden.
2. Es besteht keine arbeitsvertragliche Pflicht, diese Nachweise entgegen dem Gesetzestext früher vorzulegen, damit der Arbeitgeber besser planen kann.
3. Damit besteht volle Lohnfortzahlungspflicht auch im Kündigungsfalle vor dem 15.03.2022.

Kündigt der Arbeitgeber **nach** dem 15.03.2022, ohne dass ein Betretungs- oder Beschäftigungsverbot durch die Gesundheitsbehörde ausgesprochen wurde, ist die **Kündigung wegen Nichtvorlage eines Nachweises ebenfalls unwirksam**, da es **zum Zeitpunkt der Kündigung** an einem wirksamen behördlichen Betretungs- oder Beschäftigungsverbot fehlt.

Kündigt der Arbeitgeber nach Verfügung des Betretungs- oder Beschäftigungsverbot durch die Gesundheitsbehörde nach dem 15.03.2022, so hat der Arbeitgeber die Pflicht, Rechtsmittel gegen dieses Betretungsverbot einzulegen. Auch der Arbeitnehmer kann Rechtsmittel einlegen.

Stellt später das Verwaltungsgericht fest, dass das Betretungs- oder Beschäftigungsverbot trotz Vorlage einer vorläufigen Impfunfähigkeitsbescheinigung zu Unrecht ausgesprochen wurde, **haftet der Arbeitgeber für die Lohnfortzahlung**.

Eine fristlose verhaltensbedingte Kündigung durch den Arbeitgeber setzt voraus, dass der Arbeitgeber zunächst eine Abmahnung erteilt hat, um den Arbeitnehmer zu einer gewollten Verhaltensänderung zu bewegen. Eine fristlose Kündigung wäre nur dann gerechtfertigt, wenn es keine mildereren Mittel gäbe. Eine fristlose Kündigung stellt ein hohes unternehmerisches Risiko dar.

Kommt es zu sog. „Massenentlassungen“ (bei Arbeitgebern mit mehr als 20 Mitarbeitern), ist der Arbeitgeber verpflichtet, diese **vor** dem Kündigungsausspruch bei der zuständigen Arbeitsagentur anzuzeigen (§ 17 Kündigungsschutzgesetz). Hierbei ist auch der Betriebsrat einzubeziehen. Ein Verstoß gegen die Anzeigepflicht nach § 17 KSchG kann zur **Unwirksamkeit der Kündigung** führen.

Verantwortlich für den Inhalt der Anlage 1

Stand: 24. Januar 2022

Rechtsanwältin Ellèn Hölzer,
Schwerpunkt Arbeitsrecht
service@rahoelzer.de
Peterstr. 52
53859 Niederkassel