



Impfzwang

# Auswirkungen auf das Arbeitsrecht

Am 1. März trat das kontrovers diskutierte Masernschutzgesetz in Kraft. Die Pflicht zum Aufweisen eines Masernschutzes besteht danach für Personen, die nach dem 31. Dezember 1970 geboren sind und die in bestimmten Einrichtungen (v.a. Gemeinschaftseinrichtungen) entweder betreut werden bzw. untergebracht sind oder dort Tätigkeiten ausüben.

**D**arüber hinaus unterliegen alle Personen (d.h. nicht nur medizinisches Personal) der Impfpflicht, die z.B. in Krankenhäusern, Rehabilitationseinrichtungen, Arztpraxen oder Rettungsdiensten tätig sind. Folgende arbeitsrechtliche Folgen sind für Arbeitgeber und Arbeitnehmer zu beachten.

**Arbeitgeber** müssen neue und alte Mitarbeiter über die Impfpflicht informieren und auf die Vorlage der entsprechenden Nachweise (z.B. durch Vorlage eines Impfausweises) - für „Altmitarbeitende“ spätestens am 31.

Juli 2021 - hinwirken. Die Nachweise sowie etwaige Gründe für eine spätere Vorlage des Nachweises über einen ausreichenden Masernschutz sollten in der Personalakte dokumentiert werden. Gleichzeitig sollten Prozesse, die die unverzügliche Anzeige der Ausnahmen von der Impfpflicht gegenüber dem Gesundheitsamt gewährleisten sowie Wiedervorlagen für Altmitarbeiter über den rechtzeitigen Nachweis eines ausreichenden Masernschutzes, in der Personalabteilung eingerichtet werden. Im Bewerbungsverfahren sollten die Bewerber und potenziel-

len neuen Mitarbeiter nach einem ausreichenden Masernimpfschutz gefragt werden; die Frage dürfte zulässig sein.

## André Spak

LL.M., Rechtsanwalt, Steuerberater, Fachanwalt für Steuerrecht und Arbeitsrecht, Solidaris Rechtsanwalts-gesellschaft mbH,  
Kontakt: [a.spak@solidaris.de](mailto:a.spak@solidaris.de)



Eine Beschäftigung neuer Mitarbeiter ohne ausreichenden Impfschutz und Immunität gegen Masern sollte erst nach Zustimmung durch das Gesundheitsamt erfolgen. Arbeitsverträge mit neuen Mitarbeitern sollten um eine aufschiebende Bedingung ergänzt werden, wonach das Arbeitsverhältnis automatisch endet, sofern der Mitarbeiter nicht unverzüglich vor Dienstaufnahme den Nachweis über einen ausreichenden Masernschutz gegenüber dem Arbeitgeber erbringt.

**Arbeitnehmer und Bewerber** sind zur Auskunft über deren ausreichenden Masernschutz verpflichtet, da Mitarbeiter ohne Impfschutz oder Immunität nicht eingesetzt werden dürfen. Der Nachweis ist vor Aufnahme der Tätigkeit vorzulegen. Ein Recht „zur Lüge“ – nach den entwickelten Grundsätzen des Bundesarbeitsgerichts – dürfte nicht bestehen. Ohne den Nachweis eines ausreichenden Schutzes gegen Masern, kann das künftige Beschäftigungsverhältnis nicht vollzogen werden bzw. endet ohne Kündigung automatisch, sofern der Arbeitsvertrag eine aufschiebende Bedingung enthält. Der Mitarbeiter ist an der Erbringung der Arbeitsleistung wegen eines gesetzlichen Verbots gehindert. Es besteht ein Tätigkeitsverbot und der Mitarbeiter hat mangels Annahmeverzugs des Arbeitgebers keinen Anspruch auf Gehaltszahlung. Altmitarbeiter sind bei nicht ausreichendem Schutz gegen Masern verpflichtet, eine Masernschutzimpfung zu dulden. Bei Weigerungen kann dies einen Kündigungsgrund darstellen.

### Fazit

Es ist davon auszugehen, dass sich schon kurzfristig vor allem die Arbeitsgerichte mit dem Masernschutzgesetz werden beschäftigen müssen. Nichtsdestotrotz werden sowohl Arbeitgeber als auch Arbeitnehmer in der Zwischenzeit die Restriktionen und Vorgaben des Masernschutzgesetzes einstweilen beachten müssen.



RECHT,  
KOMMENTIERT



## Auswirkungen der Pflicht zur Verschiebung elektiver Eingriffe

**B**islang sind Kliniken und Vertragsärzte nicht vom „Shutdown“ erfasst und können ihren – zum Teil eingeschränkten – Betrieb aufrechterhalten.

Nahezu jedes Bundesland hat im Anschluss an das Beschlusspapier der Bundeskanzlerin sowie der Regierungschefs der Länder länderspezifische Regelungen zur Verschiebung nicht dringender Operationen erlassen. In allen Fällen steht jedoch die Pflicht zur Verschiebung unter einem Vorbehalt: Sie muss medizinisch vertretbar sein.

Für ambulant tätige Ärzte hingegen, die ihren Vertragsarztsitz in einem Krankenhaus haben, gilt grundsätzlich, dass sie ihren Versorgungsauftrag weiterhin erfüllen und v.a. auch ihrer Sprechstundenverpflichtung nachkommen müssen. Ob hiervon eine – zeitlich befristete – Ausnahme gemacht und auf einen Notfallbetrieb heruntergefahren werden darf, ist zwingend vorher mit der zuständigen Kassenärztlichen Vereinigung abzuklären, ggf. muss ein (Teil-)Ruhe des Versorgungsauftrages beantragt werden. Denkbar wäre auch eine befristete Verlegung des Vertragsarztsitzes. Jedenfalls gefährdet eine eigenmächtige Einstellung des Praxisbetriebs die Zulassung(en).

Für Kliniken gilt: Das Freihalten von Betten und die Absage verschiebbarer Eingriffe ist jedenfalls dann kein Verstoß gegen den Versorgungsauftrag des Krankenhauses, wenn die Krankenhausplanungsbehörde – wie in Hamburg – eine entsprechende Ergänzung zum Feststellungsbescheid erlässt. Beruht die Pflicht zur Verschiebung elektiver Operationen wie in anderen Bundesländern auf einer Allgemeinverfügung oder Rechtsverordnung, dürfte kein Verstoß gegen den Versorgungsauftrag vorliegen. Gleichwohl empfiehlt sich der direkte Austausch mit der Behörde.

Entschädigungsansprüche nach dem Infektionsschutzgesetz bestehen regelmäßig weder für Krankenhäuser noch für Vertragsärzte. Anspruchsberechtigt sind ausschließlich Personen, die als Krankheitsverdächtiger, Ansteckungsverdächtiger, Ausscheider oder sonstiger Träger von Krankheitserregern einem behördlichen (Teil-)Berufsverbot unterworfen werden. In der Regel wird aber weder dem Krankenhaus noch dem Vertragsarzt die berufliche Tätigkeit aufgrund der Zuordnung zu einer dieser Personengruppen verboten. Ziel der Maßnahme ist vielmehr, Behandlungskapazitäten frei zu halten.

Jedoch schafft das jüngst verabschiedete Krankenhausentlastungsgesetz Abhilfe, um Krankenhäuser und Vertragsärzte finanziell zu unterstützen.

Dr. Oliver Klöck, Partner, Kontakt: [o.kloeck@taylorwessing.com](mailto:o.kloeck@taylorwessing.com);

Eva Bendig-Siepkner, LL.M. (Medizinrecht), Kontakt:

[e.bendig-siepkner@taylorwessing.com](mailto:e.bendig-siepkner@taylorwessing.com); Taylor Wessing Deutschland