



17.01.2022

Impfpflicht im Gesundheitswesen

Überlegungen zur Impfpflicht – V2.4

Wolf-Dieter Czap

RECHTSANWALT + ZERTIFIZIERTER DSB (TÜV-SÜD),
MITGLIED BVD E.V UND DSB-GROUP E.V.
ANSCHRIFT: INDUSTRIESTR. 13, D-96114 HIRSCHAID
TEL.: 09543 44 01 80 – EMAIL: KANZLEI@CZAP.DE

Überlegungen zu einer allgemeinen oder berufsbezogenen Impfpflicht für betroffene Arbeitnehmer und Arbeitgeber. Es soll dabei ausdrücklich nicht um die Frage der Rechtmäßigkeit einer solchen Anordnung gehen, sondern vielmehr um die Frage, wie man mit der Impfpflicht praktisch umgehen soll oder kann und ob und welche rechtlich zulässigen Spielräume dabei bestehen.

Inhaltsverzeichnis

Änderungs- und Versionsverwaltung	3
Einleitende Zusammenfassung – Update 21.01.22	4
Impf- oder Genesenenpflicht	4
Impf- oder Genesenenpflicht	4
Betroffene Personen bzw. Personengruppen	5
Geimpfte Person – Impfnachweis	5
Genesene Person - Genesenennachweis	6
Ausnahmeregelung bei Kontraindikation	7
Bußgeld- und Strafvorschriften	7
Immunitätsnachweise	7
Vorlagepflicht Immunitätsnachweis	7
Ärztliche Gesundheitszeugnisse	8
Medizinische Kontraindikationen	8
Meldepflicht bei Verstoß gegen die Vorlagepflicht bis 15.03.2022	8
Meldepflicht bei Verstoß gegen die Vorlagepflicht ab 16.03.2022	9
Tätigkeits- und Beschäftigungsverbot bei Verstoß gegen die Vorlagepflicht	9
Allgemeine Ausnahmeregelung vom Tätigkeits- bzw. Beschäftigungsverbot	10
Erneuter Immunitätsnachweis nach Ablauf Gültigkeitsfrist	10
Anordnungen durch das Gesundheitsamt	11
Vorlage eines Immunitätsnachweis	11
Anordnung einer Untersuchung	11
Anordnung eines Betretungs- und Tätigkeitsverbotes	11
Bußgeld- und Strafvorschriften	12
Bußgeldrahmen	13
Befristung der Regelung	13
Auswirkungen auf Beschäftigungsverhältnisse	13
Freistellung durch den Arbeitgeber	13
Grundsätzliches zur Freistellung	13
Freistellung wegen Nichtvorlage Immunitätsnachweis	14
Freistellung eines Beschäftigten, der bereits vor dem 15.03.22 tätig war	14
Freistellung eines Beschäftigten, der ab dem 16.03.22 tätig wird	14



Freistellung aufgrund Tätigkeitsverbot.....	14
Lohnfortzahlung nach Freistellung	15
Sozialversicherungsbeiträge	15
Betriebliche Altersvorsorge	15
Meldepflicht beim Arbeitsamt.....	15
Anspruch auf Arbeitslosengeld.....	16
Kündigung durch Arbeitnehmer und Sperrzeit.....	16
Wortlaut der wichtigsten gesetzlichen Bestimmungen	16
§ 20a IfSG Immunitätsnachweis gegen COVID-19	16
§ 56 IfSG Entschädigung	19
§ 73 IfSG Bußgeldvorschriften	21
Verordnung zur Regelung von Erleichterungen und Ausnahmen von Schutzmaßnahmen zur Verhinderung der Verbreitung von COVID-19 (COVID-19-Schutzmaßnahmen- Ausnahmenverordnung - SchAusnahmV).....	22
Auszug aus der Gesetzesbegründung – BT-Drucksache 20/188	23
BT-Drucksache 20/188 -Seite 4.....	23
BT-Drucksache 20/188 -Seite 30.....	23
BT-Drucksache 20/188 -Seite 37.....	24
BT-Drucksache 20/188 -Seite 38.....	24
BT-Drucksache 20/188 -Seite 39 - 41.....	24

Änderungs- und Versionsverwaltung

Datum	Beschreibung	Kommentar	Autor
28.12.21	Erstellung	Erläuterung der gesetzlichen Regelung	wdc
30.12.21	Ergänzung	Ergänzung gesetzliche Regelung	wdc
31.12.21	Ergänzung	Kapitel Ordnungswidrigkeiten	wdc
31.12.21	Ergänzung	Ermessen der Behörde ergänzt. Satznummern eingefügt	wdc
01.01.22	Ergänzung	Bußgeldrahmen	wdc
06.01.22	Korrektur	Auswirkungen für bereits vor dem 15.03.22 Tätige	wdc
14.01.22	Ergänzung	Freistellung und Kündigung – Teil 1	wdc
17.01.22	Änderung	Verkürzung Genesenennachweis auf 2 Monate	wdc
21.1.22	Ergänzung	Antrag auf Arbeitslosenhilfe bei Freistellung, Kündigung und Sperrzeit	wdc

© 2021 Wolf-Dieter Czap, Hirschaid. Alle Rechte vorbehalten. Die Gültigkeit dieses Dokumentes endet spätestens mit dem Ablauf eines Jahres nach der letzten Bearbeitung.



Einleitende Zusammenfassung – Update 21.01.22

Bereits vor dem 15.03.2022 „Tätige“ in einer der entsprechenden Einrichtungen oder einem der entsprechenden Unternehmen dürfen auch bei Nichtvorlage eines Immunitätsnachweises ab dem 16.03.2022 in den entsprechenden Einrichtungen und den entsprechenden Unternehmen weiter tätig werden. Dies stellt weder für den Betroffenen (Tätigen) noch für die Leitung der Einrichtung oder des Unternehmens eine Ordnungswidrigkeit dar.

Es verhält sich zusammengefasst so, dass

- ein Verstoß gegen die Pflicht „genesen oder geimpft zu sein“, keine Ordnungswidrigkeit darstellt;
- ein Verstoß gegen die Pflicht für bereits vor dem 15.03.22 tätige Personen, einen Immunitätsnachweis vorzulegen, keine Ordnungswidrigkeit darstellt;
- **es (zunächst) keinen Verstoß darstellt, wenn eine bereits vor dem 15.03.22 tätige Person, ohne Vorlage eines Immunitätsnachweises, ab dem 16.03.22 weiter in einer entsprechenden Einrichtung oder in einem entsprechenden Unternehmen tätig wird.**

Ordnungswidrig handelt allerdings, wer

- **als Leitung** einer Einrichtung oder eines Unternehmens ab dem 16.03.2022 eine Person ohne Vorlage eines Immunitätsnachweises in einer der entsprechenden Einrichtungen oder einem der entsprechenden Unternehmen **erstmalig** beschäftigt oder tätig werden lässt.
- **als Person**, die erstmalig ab dem 16.03.2022 in einer der entsprechenden Einrichtungen oder einem der entsprechenden Unternehmen tätig wird, der Leitung vor Beginn der Beschäftigung keinen Immunitätsnachweis vorlegt.

Ob diese „gesetzliche Lücke“ für bereits vor dem 15.03.2022 tätige Personen vom Gesetzgeber absichtlich geschaffen worden ist oder es sich um ein Versehen handelt, kann ich abschließend nicht beurteilen. Es scheint aber viel dafür zu sprechen, dass diese Regelung bewusst erfolgt ist. Ich bin mir dabei nicht sicher, ob man diese Lücke als eine Hintertüre für Betroffene bezeichnen sollte. Meiner Auffassung nach eröffnet diese Regelung vor allem dem Gesetzgeber die Möglichkeit, sich im Falle eines Kollapses des Gesundheitswesens haftungsrechtlich und gesichtswahrend aus der Affäre zu ziehen. Die Durchsetzung einer Pflichtimpfung im Gesundheitswesen kann über diese „Lücke“ aber mittel- und langfristig von Betroffenen nicht verhindert oder umgangen werden.

Beschäftigte, die bereits vor dem 15.03.2022 in einer der entsprechenden Einrichtungen oder Unternehmen tätig sind, sollten ihre Arbeitgeber über die Rechtslage informieren. Sollte der Arbeitgeber widerrechtlich eine Freistellung anordnen, müssen die Beschäftigten sich dagegen wehren. Sollte das zuständige Gesundheitsamt ein Betretungs- oder Tätigkeitsverbot aussprechen, kann ein Betroffener das Beschäftigungsverhältnis aus wichtigem Grund fristlos kündigen. Die Verhängung einer Sperrzeit für den Bezug von Arbeitslosengeld wegen dieser Eigenkündigung wäre nach derzeitiger Rechtslage nicht zulässig.

Im Übrigen verweise ich auf die nachfolgenden Ausführungen.

Impf- oder Genesenenpflicht

Impf- oder Genesenenpflicht

Nach § 20a (1) IfSG müssen bestimmte Personen, die in bestimmten Einrichtungen bereits tätig sind oder ab dem 16.03.2022 beschäftigt werden sollen, spätestens ab dem 15.03.2022 geimpfte oder genesene Personen sein.

§ 20a IfSG Immunitätsnachweis gegen COVID-19

(1) ¹Folgende Personen müssen ab dem 15. März 2022 entweder geimpfte oder genesene Personen [...] sein [...]¹

Betroffene Personen bzw. Personengruppen

Wichtig für das weitere Verständnis ist der Umstand, dass die gesetzliche Regelung einerseits von Betroffenen ausgeht, die bereits jetzt in einer entsprechenden Einrichtung tätig sind, und andererseits von Betroffenen ausgeht, die erstmals beginnend mit dem 16.03.2022 in einer entsprechenden Einrichtung tätig werden sollen.

Meines Erachtens ist es an diesem Punkt zudem wichtig zu verstehen, dass in der gesetzlichen Bestimmung ausdrücklich von „tätig“ sein oder werden die Rede ist und die Begriffe Arbeitnehmer oder Angestellte gerade nicht verwendet werden.

Von der Impfpflicht betroffen sind damit das medizinische und pflegende Personal in Krankenhäusern und Altenheimen. Zudem aber auch Mitarbeiter und Beschäftigte in praktisch allen Einrichtungen und Unternehmen des Gesundheitswesens, selbst solche die nur am Rande etwas mit Geburt, Heilpädagogik, medizinischer Behandlung, Betreuung, Krankheit, Behinderung oder Pflege zu tun haben. Selbst die Frühförderung von Kindern, Beförderungsdienste, Assistenzleistungen für behinderte Menschen und vieles mehr werden hiervon erfasst. Und es sind nicht etwa nur die Personen betroffen, die eng mit den wirklich oder vermeintlich vulnerablen Gruppen arbeiten, sondern auch alle sonstige angestellte, freie oder selbständige Mitarbeiter, d.h. unter anderem auch alle Bürokräfte, die Ehrenamtlichen, die Friseure, Fußpfleger, Ergotherapeuten, Logopäden, Physiotherapeuten, Kantinenpersonal, Medizintechniker usw. Daneben trifft es auch die angestellten und selbständigen Ärzte und ihr Personal.

Weiter trifft diese Pflicht nicht nur selbständige und freie Mitarbeiter, sondern auch alle sonstige Dritte, die etwa als Hausmeister, Handwerker, Reinigungspersonal, Transportpersonal, oder aus sonstigen Gründen in den entsprechenden Einrichtungen und Unternehmen über einen längeren Zeitraum (also nicht nur wenige Minuten) tätig werden.²

Geimpfte Person – Impfnachweis

Was unter einer geimpften Person zu verstehen ist, ergibt sich aus der COVID-19-Schutzmaßnahmen-Ausnahmenverordnung in der jeweils geltenden Fassung³.

Eine geimpfte Person ist eine asymptomatische Person, die im Besitz eines auf sie ausgestellten Impfnachweises ist.

Ein Impfnachweis ist ein Nachweis hinsichtlich des Vorliegens eines vollständigen Impfschutzes gegen das Coronavirus SARS-CoV-2 in deutscher, englischer, französischer, italienischer oder spanischer Sprache in verkörperter oder digitaler Form, wenn die zugrunde liegenden Schutzimpfungen den vom Paul-Ehrlich-Institut im Benehmen mit dem Robert Koch-Institut im Internet unter der Adresse www.pei.de/impfstoffe/covid-19 unter Berücksichtigung des aktuellen Stands der medizinischen Wissenschaft veröffentlichten Vorgaben hinsichtlich folgender Kriterien entsprechen:

- a) verwendete Impfstoffe,*
- b) für einen vollständigen Impfschutz erforderliche Anzahl an Einzelimpfungen,*
- c) für einen weiterhin vollständigen Impfschutz erforderliche Auffrischimpfungen,*
- d) Intervallzeiten,*
- aa) die nach einer Impfung für einen vollständigen Impfschutz abgewartet werden*

¹ https://www.gesetze-im-internet.de/ifsg/__20a.html

² BT-Drucksache 188/20, Seite 38

³ Zuletzt geändert mit Verordnung der Bundesregierung vom 14.01.2022



müssen und

bb) die höchstens zwischen Einzelimpfungen oder Auffrischimpfungen liegen dürfen.⁴

Auf der angegebenen Internetseite des Paul-Ehrlich-Instituts finden sich mit Stand zum 15.01.2022 Informationen zu den zugelassenen Impfstoffen, der Anzahl der erforderlichen Impfungen für einen vollständigen Impfschutz, das Zeitintervall nach der Impfung für einen vollständigen Impfschutz, aber noch keine Angaben zu Auffrischungsimpfungen und den entsprechenden Intervallzeiten⁵.

Genesene Person - Genesenennachweis

Was unter einer genesenen Person zu verstehen ist, ergibt sich ebenfalls aus der COVID-19-Schutzmaßnahmen-Ausnahmenverordnung in der jeweils geltenden Fassung.⁶

Eine genesene Person ist eine asymptomatische Person, die im Besitz eines auf sie ausgestellten Genesenennachweises ist.

Ein Genesenennachweis ist ein Nachweis hinsichtlich des Vorliegens eines durch vorherige Infektion erworbenen Immunschutzes gegen das Coronavirus SARS-CoV-2 in deutscher, englischer, französischer, italienischer oder spanischer Sprache in verkörperter oder digitaler Form, wenn der Nachweis den vom Robert Koch-Institut im Internet unter der Adresse www.rki.de/covid-19-genesenennachweis unter Berücksichtigung des aktuellen Stands der medizinischen Wissenschaft veröffentlichten Vorgaben hinsichtlich folgender Kriterien entspricht:

- a) Art der Testung zum Nachweis der vorherigen Infektion,*
- b) Zeit, die nach der Testung zum Nachweis der vorherigen Infektion vergangen sein muss, oder Nachweis zur Aufhebung der aufgrund der vorherigen Infektion erfolgten Absonderung,*
- c) Zeit, die die Testung zum Nachweis der vorherigen Infektion höchstens zurückliegen darf.⁷*

Auf der angegebenen Internetseite⁸ des Robert-Koch-Institutes finden sich mit Stand zum 15.01.2022 folgende Informationen:

Fachliche Vorgaben für Genesenennachweise, mit Wirkung vom 15.01.2022:

Ein Genesenennachweis im Sinne der COVID-19-Schutzmaßnahmen-Ausnahmenverordnung und der Coronavirus-Einreiseverordnung muss aus fachlicher Sicht folgenden Vorgaben entsprechen:

- a) Die Testung zum Nachweis der vorherigen Infektion muss durch eine Labordiagnostik mittels Nukleinsäurenachweis (PCR, PoC-PCR oder weitere Methoden der Nukleinsäureamplifikationstechnik) erfolgt sein*

UND

- b) das Datum der Abnahme des positiven Tests muss mindestens 28 Tage zurückliegen*

UND

⁴ <https://www.gesetze-im-internet.de/schausnahm/v/BJNR612800021.html>

⁵ https://www.pei.de/DE/newsroom/dossier/coronavirus/coronavirus-inhalt.html?nn=169730&cms_pos=3

⁶ Zuletzt geändert mit Verordnung der Bundesregierung vom 14.01.2022

⁷ <https://www.gesetze-im-internet.de/schausnahm/v/BJNR612800021.html>

⁸ https://www.rki.de/DE/Content/InfAZ/N/Neuartiges_Coronavirus/Genesenennachweis.html



c) das Datum der Abnahme des positiven Tests darf höchstens 90 Tage zurückliegen.

Diese Vorgaben werden regelmäßig überprüft und können sich gemäß Stand der Wissenschaft ändern.

Stand: 14.01.2022

Damit wird die Dauer des Genesenenstatus effektiv auf 2 Monate (62 Tage) reduziert.

Ausnahmeregelung bei Kontraindikation

Eine Ausnahme von der Pflicht, geimpft oder genesen zu sein, besteht nur bei dem Vorliegen einer medizinischen Kontraindikation gegen eine Impfung.

*§ 20a IfSG Immunitätsnachweis gegen COVID-19
(1) [...]*

²Satz 1 gilt nicht für Personen, die auf Grund einer medizinischen Kontraindikation nicht gegen das Coronavirus SARS-CoV-2 geimpft werden können.⁹

Bußgeld- und Strafvorschriften

Ein Verstoß gegen die Verpflichtung, ab dem 15.03.2022 **eine genesene oder geimpfte Person zu sein**, ist (bisher) nicht unter Strafe gestellt. Das ist aber auch nur ein Teilaspekt der gesetzlichen Bestimmungen.

Immunitätsnachweise

Vorlagepflicht Immunitätsnachweis

Der eigentliche Kern der gesetzlichen Regelung ist die Pflicht zur Vorlage eines Immunitätsnachweises. Danach haben die betroffenen Personen in medizinischen oder pflegenden Einrichtungen oder Unternehmen, **wenn sie dort bereits tätig sind**, der Leitung der jeweiligen Einrichtung oder des jeweiligen Unternehmens bis zum Ablauf des 15. März 2022, oder **wenn Sie dort ab dem 16.03.2022 tätig werden sollen**, der Leitung der jeweiligen Einrichtung oder des jeweiligen Unternehmens vor der Aufnahme ihrer Tätigkeit einen Immunitätsnachweis vorzulegen.

Ein Immunitätsnachweis ist einer der folgenden Nachweise:

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 der Betroffene auf Grund einer medizinischen Kontraindikation nicht gegen das Coronavirus SARS-CoV-2 geimpft werden kann.

*§ 20a IfSG Immunitätsnachweis gegen COVID-19
[...]*

(2) ¹Personen, die in den in Absatz 1 Satz 1 genannten Einrichtungen oder Unternehmen tätig sind, haben der Leitung der jeweiligen Einrichtung oder des jeweiligen Unternehmens bis zum Ablauf des 15. März 2022 folgenden Nachweis vorzulegen:

- 1. einen Impfnachweis im Sinne des § 2 Nummer 3 der COVID-19-Schutzmaßnahmen-Ausnahmenverordnung in der jeweils geltenden Fassung,*
- 2. einen Genesenennachweis im Sinne des § 2 Nummer 5 der COVID-19-*

⁹ https://www.gesetze-im-internet.de/ifsg/_20a.html

*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.*

[...]

*(3) ¹Personen, die in den in Absatz 1 Satz 1 genannten Einrichtungen oder
Unternehmen ab dem 16. März 2022 tätig werden sollen, haben der Leitung der
jeweiligen Einrichtung oder des jeweiligen Unternehmens vor Beginn ihrer Tätigkeit
einen Nachweis nach Absatz 2 Satz 1 vorzulegen.¹⁰*

Ärztliche Gesundheitszeugnisse

Gesundheitszeugnisse sind Zeugnisse über den gegenwärtigen Gesundheitszustand eines Menschen sowie auch solche über früher durchgemachte Krankheiten und die von ihnen zurückgelassenen Spuren, weiter auch Zeugnisse über die Aussichten, von gewissen Krankheiten befallen oder von ihnen verschont zu werden. Die gängigsten Gesundheitszeugnisse sind Arbeitsunfähigkeitbescheinigungen, Atteste, gutachterliche Äußerungen für Versicherungen und Behörden, Durchgangsarztberichte und ärztliche Bescheinigungen. Ferner gehören hierzu Laborbefunde und Röntgenbilder¹¹.

Medizinische Kontraindikationen

Unter einer Kontraindikation (Gegenanzeige) versteht man in der Medizin ein Kriterium oder einen Umstand (beispielsweise Schwangerschaft oder eine bestimmte Krankheit), die eine – an sich angezeigte – diagnostische oder therapeutische Maßnahme verbieten. Eine Kontraindikation kann eine medizinische Maßnahme entweder zwingend in jedem Fall verbieten (absolute Kontraindikation) oder nur unter strenger Abwägung sich dadurch ergebender Risiken (relative Kontraindikation) zulassen¹².

Auf den Seiten des RKI finden sich hierzu weitere Hinweise und Informationen, wie speziell das RKI bestimmte mögliche Kontraindikationen bewertet¹³.

Allerdings kann das Gesundheitsamt in diesen Fällen, wenn Zweifel an der inhaltlichen Richtigkeit eines Zeugnisses über eine bestehende Kontraindikation bestehen, eine (weitere) ärztliche Untersuchung anordnen.

§ 20a IfSG Immunitätsnachweis gegen COVID-19

[...]

(5) [...]

*²Bestehen Zweifel an der Echtheit oder inhaltlichen Richtigkeit des vorgelegten
Nachweises, so kann das Gesundheitsamt eine ärztliche Untersuchung dazu anordnen,
ob die betroffene Person auf Grund einer medizinischen Kontraindikation nicht gegen
das Coronavirus SARS-CoV-2 geimpft werden kann.¹⁴*

Meldepflicht bei Verstoß gegen die Vorlagepflicht bis 15.03.2022

Wenn ein Immunitätsnachweis für bereits in der Einrichtung oder dem Unternehmen tätige Betroffene nicht bis zum Ablauf des 15. März 2022 vorgelegt wird oder wenn Zweifel an der Echtheit oder inhaltlichen Richtigkeit des vorgelegten Nachweises bestehen, **hat die Leitung** der jeweiligen Einrichtung oder des jeweiligen Unternehmens unverzüglich das Gesundheitsamt, in dessen Bezirk sich die jeweilige Einrichtung oder das jeweilige Unternehmen befindet, darüber zu benachrichtigen und dem Gesundheitsamt die Daten der vorlagepflichtigen Person zu übermitteln.

¹⁰ https://www.gesetze-im-internet.de/ifsg/_20a.html

¹¹ <https://www.aerzteblatt.de/archiv/65460/Aerztliche-Gesundheitszeugnisse-Vorsicht-ist-geboten>

¹² <https://www.gesundheit.gv.at/lexikon/k/kontraindikation>

¹³ https://www.rki.de/SharedDocs/FAQ/Impfen/AllgFr_Kontraindi/faq_impfen_Kontraindi_ges.html

¹⁴ https://www.gesetze-im-internet.de/ifsg/_20a.html

§ 20a IfSG Immunitätsnachweis gegen COVID-19

[...]

(2) [...]

²Wenn der Nachweis nach Satz 1 nicht bis zum Ablauf des 15. März 2022 vorgelegt wird oder wenn Zweifel an der Echtheit oder inhaltlichen Richtigkeit des vorgelegten Nachweises bestehen, hat die Leitung der jeweiligen Einrichtung oder des jeweiligen Unternehmens unverzüglich das Gesundheitsamt, in dessen Bezirk sich die jeweilige Einrichtung oder das jeweilige Unternehmen befindet, darüber zu benachrichtigen und dem Gesundheitsamt personenbezogene Daten zu übermitteln.¹⁵

Meldepflicht bei Verstoß gegen die Vorlagepflicht ab 16.03.2022

Bei einer Person, die in einer der genannten Einrichtungen oder Unternehmen erstmals ab dem 16. März 2022 tätig werden soll, hat die Leitung der jeweiligen Einrichtung oder des jeweiligen Unternehmens nur dann unverzüglich eine Meldung an das Gesundheitsamt zu machen, wenn Zweifel an der Echtheit oder inhaltlichen Richtigkeit des vorgelegten Nachweises bestehen. **Eine Meldepflicht besteht nach dem Wortlaut der Vorschrift allerdings nicht, wenn gar kein Immunitätsnachweis vorgelegt wird!** Ob es sich hierbei um ein redaktionelles Versehen des Gesetzgebers handelt, vermag ich nicht abschließend zu beurteilen. Die Motive des Gesetzgebers sind in diesen Tagen oft unergründbar.

§ 20a IfSG Immunitätsnachweis gegen COVID-19

[...]

(3)¹ Personen, die in den in Absatz 1 Satz 1 genannten Einrichtungen oder Unternehmen ab dem 16. März 2022 tätig werden sollen, haben der Leitung der jeweiligen Einrichtung oder des jeweiligen Unternehmens vor Beginn ihrer Tätigkeit einen Nachweis nach Absatz 2 Satz 1 vorzulegen. ²Wenn Zweifel an der Echtheit oder inhaltlichen Richtigkeit des vorgelegten Nachweises bestehen, hat die Leitung der jeweiligen Einrichtung oder des jeweiligen Unternehmens unverzüglich das Gesundheitsamt, in dessen Bezirk sich die jeweilige Einrichtung oder das jeweilige Unternehmen befindet, darüber zu benachrichtigen und dem Gesundheitsamt personenbezogene Daten zu übermitteln.¹⁶

Tätigkeits- und Beschäftigungsverbot bei Verstoß gegen die Vorlagepflicht

In Absatz § 20a Absatz 3 Satz 4 und Satz 5 IfSG ist eine Regelung enthalten, wonach eine Person, die keinen Immunitätsnachweis vorlegt in der Einrichtung nicht beschäftigt werden darf, bzw. wonach eine Person, wenn sie keinen Immunitätsnachweis vorlegt oder über diesen nicht verfügt, in der Einrichtung nicht tätig werden darf.

Diese beiden Sätze 4 und 5 im Absatz 3 bezieht sich allerdings ausschließlich auf die im Absatz 3 Satz 1 genannten betroffenen Personen, was aus dem ausdrücklichen Verweis auf Satz 1 (des Absatz 3) ersichtlich ist. Es sind von dieser Regelung also nur solche Personen betroffen, die in einer der entsprechenden Einrichtungen oder einem der entsprechenden Unternehmen erstmalig **ab dem 16.03.2022** beschäftigt oder tätig werden sollen¹⁷. Mit der Bestimmung in Satz 4 sind alle angestellten Beschäftigten und mit Satz 5 alle sonstigen selbständig, freiberuflich oder aus sonstigen Gründen in der Einrichtung oder dem Unternehmen tätige Personen gemeint¹⁸.

Ein Betroffener, der bereits in einer der genannten Einrichtungen und Unternehmen vor dem 15.03.2022 tätig ist, der aber über keinen Immunitätsnachweis verfügt oder diesen nicht vorgelegt hat, ist von dieser Bestimmung nicht betroffen! Dieser darf also weiter beschäftigt oder tätig werden.

¹⁵ https://www.gesetze-im-internet.de/ifsg/__20a.html

¹⁶ https://www.gesetze-im-internet.de/ifsg/__20a.html

¹⁷ BT-Drucksache 188/20, Seite 39, 40

¹⁸ BT-Drucksache 188/20, Seite 41



Ausschließlich solche Betroffene, die ab dem 16.03.2022 beschäftigt oder tätig werden sollen, die aber keinen Immunitätsnachweis vorlegen oder vorgelegt haben, dürfen in den genannten Einrichtungen oder Unternehmen nicht beschäftigt oder tätig werden.

§ 20a IfSG Immunitätsnachweis gegen COVID-19

[...]

(3) [...]

⁴Eine Person nach Satz 1, die keinen Nachweis nach Absatz 2 Satz 1 vorlegt, darf nicht in den in Absatz 1 Satz 1 genannten Einrichtungen oder Unternehmen beschäftigt werden. ⁵Eine Person nach Satz 1, die über keinen Nachweis nach Absatz 2 Satz 1 verfügt oder diesen nicht vorlegt, darf nicht in den in Absatz 1 Satz 1 genannten Einrichtungen oder Unternehmen tätig werden.¹⁹

Allgemeine Ausnahmeregelung vom Tätigkeits- bzw. Beschäftigungsverbot.

Die Behörden können bei einem Lieferengpass zu allen in Deutschland zugelassenen Impfstoffen Ausnahmen von dem vorstehend beschriebenen Tätigkeits- und Beschäftigungsverbot zulassen. Eine generelle Ausnahmemöglichkeit nach freiem Ermessen oder in anderen besonderen Situationen (Pflege- oder Versorgungsengpass) besteht meiner Auffassung nach allerdings nicht.

§ 20a IfSG Immunitätsnachweis gegen COVID-19

[...]

(3) [...]

⁶Die oberste Landesgesundheitsbehörde oder die von ihr bestimmte Stelle kann allgemeine Ausnahmen von den Sätzen 4 und 5 zulassen, wenn das Paul-Ehrlich-Institut auf seiner Internetseite einen Lieferengpass zu allen Impfstoffen mit einer Komponente gegen das Coronavirus SARS-CoV-2, die für das Inverkehrbringen in Deutschland zugelassen oder genehmigt sind, bekannt gemacht hat; parallel importierte und parallel vertriebene Impfstoffe mit einer Komponente gegen das Coronavirus SARS-CoV-2 bleiben unberücksichtigt.²⁰

Erneuter Immunitätsnachweis nach Ablauf Gültigkeitsfrist

Soweit ein Nachweis nach Absatz 2 Satz 1 ab dem 16. März 2022 seine Gültigkeit auf Grund Zeitablaufs verliert, haben Personen, die in den in Absatz 1 Satz 1 genannten Einrichtungen oder Unternehmen tätig sind, der Leitung der jeweiligen Einrichtung oder des jeweiligen Unternehmens einen neuen Nachweis nach Absatz 2 Satz 1 innerhalb eines Monats nach Ablauf der Gültigkeit des bisherigen Nachweises vorzulegen. Wenn der neue Nachweis nach Satz 1 nicht innerhalb dieses Monats vorgelegt wird oder wenn Zweifel an der Echtheit oder inhaltlichen Richtigkeit des vorgelegten Nachweises bestehen, hat die Leitung der jeweiligen Einrichtung oder des jeweiligen Unternehmens unverzüglich das Gesundheitsamt, in dessen Bezirk sich die jeweilige Einrichtung oder das jeweilige Unternehmen befindet, darüber zu benachrichtigen und dem Gesundheitsamt personenbezogene Daten zu übermitteln.

§ 20a IfSG Immunitätsnachweis gegen COVID-19

[...]

(4) [...]

¹Soweit ein Nachweis nach Absatz 2 Satz 1 ab dem 16. März 2022 seine Gültigkeit auf Grund Zeitablaufs verliert, haben Personen, die in den in Absatz 1 Satz 1 genannten Einrichtungen oder Unternehmen tätig sind, der Leitung der jeweiligen Einrichtung oder des jeweiligen Unternehmens einen neuen Nachweis nach Absatz 2 Satz 1 innerhalb eines Monats nach Ablauf der Gültigkeit des bisherigen Nachweises

¹⁹ https://www.gesetze-im-internet.de/ifsg/_20a.html

²⁰ https://www.gesetze-im-internet.de/ifsg/_20a.html

vorzulegen. ²Wenn der neue Nachweis nach Satz 1 nicht innerhalb dieses Monats vorgelegt wird oder wenn Zweifel an der Echtheit oder inhaltlichen Richtigkeit des vorgelegten Nachweises bestehen, hat die Leitung der jeweiligen Einrichtung oder des jeweiligen Unternehmens unverzüglich das Gesundheitsamt, in dessen Bezirk sich die jeweilige Einrichtung oder das jeweilige Unternehmen befindet, darüber zu benachrichtigen und dem Gesundheitsamt personenbezogene Daten zu übermitteln.²¹

Anordnungen durch das Gesundheitsamt

Vorlage eines Immunitätsnachweis

Wird ein Nachweis nicht vorgelegt, u.a. weil ein vor dem 15.03.2022 Tätiger dieser Pflicht nicht nachgekommen ist oder bestehen Zweifel an seiner Echtheit oder Richtigkeit und erlangt das Gesundheitsamt hiervon Kenntnis, z.B. aufgrund einer Meldung der Einrichtung oder des Unternehmens, kann das Gesundheitsamt den Betroffenen direkt auffordern, dem Gesundheitsamt einen gültigen Immunitätsnachweis vorzulegen.

§ 20a IfSG Immunitätsnachweis gegen COVID-19

[...]

(5) ¹Die in Absatz 1 Satz 1 genannten Personen haben dem Gesundheitsamt, in dessen Bezirk sich die jeweilige Einrichtung oder das jeweilige Unternehmen befindet, auf Anforderung einen Nachweis nach Absatz 2 Satz 1 vorzulegen.

Anordnung einer Untersuchung

Der nächste Satz erscheint etwas kryptisch und scheint sich zumindest teilweise nur auf einen Immunitätsnachweis in Form eines ärztlichen Gesundheitszeugnisses über das Bestehen einer Kontraindikation zu beziehen.

§ 20a IfSG Immunitätsnachweis gegen COVID-19

[...]

(5) [...]

²Bestehen Zweifel an der Echtheit oder inhaltlichen Richtigkeit des vorgelegten Nachweises, so kann das Gesundheitsamt eine ärztliche Untersuchung dazu anordnen, ob die betroffene Person auf Grund einer medizinischen Kontraindikation nicht gegen das Coronavirus SARS-CoV-2 geimpft werden kann.²²

Anordnung eines Betretungs- und Tätigkeitsverbotes

Legt der Betroffene trotz Aufforderung des Gesundheitsamtes keinen Immunitätsnachweis vor oder weigert sich der Betroffene, sich ärztlich untersuchen zu lassen, kann das Gesundheitsamt ein Betretungs- und Tätigkeitsverbot gegenüber dem Betroffenen für bestimmte Einrichtungen und Unternehmen anordnen.

§ 20a IfSG Immunitätsnachweis gegen COVID-19

[...]

(5) [...]

³Das Gesundheitsamt kann einer Person, die trotz der Anforderung nach Satz 1 keinen Nachweis innerhalb einer angemessenen Frist vorlegt oder der Anordnung einer ärztlichen Untersuchung nach Satz 2 nicht Folge leistet, untersagen, dass sie die dem Betrieb einer in Absatz 1 Satz 1 genannten Einrichtung oder eines in Absatz 1 Satz 1 genannten Unternehmens dienenden Räume betritt oder in einer solchen Einrichtung oder einem solchen Unternehmen tätig wird. ⁴Widerspruch und Anfechtungsklage

²¹ https://www.gesetze-im-internet.de/ifsg/_20a.html

²² https://www.gesetze-im-internet.de/ifsg/_20a.html

gegen eine vom Gesundheitsamt nach Satz 2 erlassene Anordnung oder ein von ihm nach Satz 3 erteiltes Verbot haben keine aufschiebende Wirkung.²³

Insofern handelt es sich um eine „Kann“-Bestimmung bzw. Ermessensentscheidung. Das bedeutet nicht, dass die Anordnung im freien Belieben des Gesundheitsamtes liegt. Denn das Gesundheitsamt hat sein Ermessen sachgerecht auszuüben. Das kann im günstigeren Fall bedeuten, dass das Gesundheitsamt ein Betretungs- und Tätigkeitsverbot nicht ausspricht, kann allerdings im schlimmeren Fall auch dazu führen, dass das Ermessen soweit reduziert ist, dass ein Betretungs- und Tätigkeitsverbot zwingend anzuordnen ist. Die Entscheidung wird sich insofern nach den Umständen des individuellen Einzelfalles richten.

Bis zu einer solchen Anordnung kann allerdings eine bereits vor dem 15.03.2022 tätige Person in einer der entsprechenden Einrichtungen oder Unternehmen straflos für den Betroffenen und auch für die Einrichtung oder das Unternehmen weiter beschäftigt werden. Es handelt sich nicht um eine Ordnungswidrigkeit und es droht daher insofern auch kein Bußgeld. Dies würde sich erst dann ändern, wenn das Gesundheitsamt ausdrücklich ein Tätigkeits- oder Betretungsverbot ausspricht und dieses nicht beachtet wird.

Bußgeld- und Strafvorschriften

Ein Verstoß gegen die vorstehenden Meldepflichten und gegen die Tätigkeits- und Beschäftigungsverbote stellen grundsätzlich keine Straftaten dar, es handelt sich sämtlich um bußgeldbewehrte Ordnungswidrigkeiten. Der wichtigste Unterschied zu Straftaten besteht neben dem Strafraumen darin, dass niemand verpflichtet ist, an der Aufklärung solcher Verstöße gegenüber Gesundheitsamt oder Polizei mitzuwirken. Jede Person kann die Beantwortung von entsprechenden Fragen mit dem Argument verweigern, dass er oder sie sich zu dem Sachverhalt nicht äußern möchte. Dies muss auch nicht weiter begründet werden.

Bußgeldbewehrt nach § 72 IfSG sind im Hinblick auf die vorstehenden Pflichten die nachfolgenden Handlungen und Unterlassungen. Ordnungswidrig handelt, wer

- **als Leitung** einer Einrichtung oder eines Unternehmens eine Benachrichtigung des Gesundheitsamtes nicht, nicht richtig, nicht vollständig oder nicht rechtzeitig vornimmt, wenn
 - eine in der Einrichtung oder in dem Unternehmen bereits tätige Person einen Immunitätsnachweis nicht bis zum Ablauf des 15.03.2022 vorlegt;
 - eine in der Einrichtung oder in dem Unternehmen erstmals ab 16.03.2022 beschäftigte Person einen Immunitätsnachweis vorlegt, an dessen Echtheit oder inhaltlichen Richtigkeit Zweifel bestehen oder
 - eine in der Einrichtung tätige Person nach dem 16.03.2022 bei Ablauf der Gültigkeit ihres Immunitätsnachweises nicht innerhalb eines Monats einen neuen Nachweis vorlegt oder an dessen Echtheit oder inhaltlicher Richtigkeit Zweifel bestehen (Nr. 7e).
- **als Person** einer Anordnung des Gesundheitsamtes, eine bestimmte Einrichtung oder ein Unternehmen nicht zu betreten oder dort nicht tätig zu werden, zuwiderhandelt (Nr. 7f).
- **als Leitung** einer Einrichtung oder eines Unternehmens ab dem 16.03.2022 eine Person ohne Vorlage eines Immunitätsnachweises in einer der entsprechenden Einrichtungen oder einem der entsprechenden Unternehmen erstmals beschäftigt oder tätig werden lässt (Nr. 7g).
- **als Person**, die erstmalig ab dem 16.03.2022 in einer der entsprechenden Einrichtungen oder einem der entsprechenden Unternehmen tätig wird, der Leitung vor Beginn der Beschäftigung keinen Immunitätsnachweis vorgelegt hat (Nr. 7g).
- **als Person** einer Anordnung des Gesundheitsamtes zur Vorlage eines Immunitätsnachweises nicht, nicht richtig, nicht vollständig oder nicht rechtzeitig nachkommt (Nr. 7h).

²³ https://www.gesetze-im-internet.de/ifsg/_20a.html



§ 73 IfSG Bußgeldvorschriften

(1) (weggefallen)

(1a) Ordnungswidrig handelt, wer vorsätzlich oder fahrlässig

[...]

7e. entgegen § 20a Absatz 2 Satz 2, Absatz 3 Satz 2 oder Absatz 4 Satz 2 eine Benachrichtigung nicht, nicht richtig, nicht vollständig oder nicht rechtzeitig vornimmt,

7f. einer vollziehbaren Anordnung nach § 20a Absatz 2 Satz 3 Nummer 3, auch in Verbindung mit Absatz 3 Satz 3 oder Absatz 4 Satz 3, oder nach § 20a Absatz 5 Satz 3 zuwiderhandelt,

7g. entgegen § 20a Absatz 3 Satz 4 oder Satz 5 eine Person beschäftigt oder in einer Einrichtung oder einem Unternehmen tätig wird,

7h. entgegen § 20a Absatz 5 Satz 1 einen Nachweis nicht, nicht richtig, nicht vollständig oder nicht rechtzeitig vorlegt,

[...]²⁴

Bußgeldrahmen

Eine Ordnungswidrigkeit kann in den vorstehenden Fällen mit einer Geldbuße bis zu 2.500,00 € geahndet werden.

§ 73 IfSG Bußgeldvorschriften

[...]

(2) Die Ordnungswidrigkeit kann in den Fällen des Absatzes 1a Nummer 7a bis 7h, 8, 9b, 11a, 17a und 21 mit einer Geldbuße bis zu zweitausendfünfhundert Euro, in den übrigen Fällen mit einer Geldbuße bis zu fünfundzwanzigtausend Euro geahndet werden.²⁵

Befristung der Regelung

Die Geltung des § 20a IfSG ist zunächst befristet bis zum 31.12.2022.

BT-Drucksache 188/20

Die Vorlagepflicht für Immunisierungsnachweise der Beschäftigten gegenüber den Einrichtungen bzw. dem Gesundheitsamt ist auf den 31. Dezember 2022 befristet (Artikel 2). Die für diesen Zweck verarbeiteten Daten müssen spätestens dann, ggf. nach Artikel 17 DSGVO auch früher, gelöscht werden.²⁶

Auswirkungen auf Beschäftigungsverhältnisse

Zu den Auswirkungen des Beschäftigungsverhältnisses, wenn ein Betroffener als Angestellter einer entsprechenden Einrichtung oder eines Unternehmens seiner Pflicht zur Vorlage eines Immunitätsnachweises nicht, nicht vollständig oder nicht rechtzeitig nachkommt.

Freistellung durch den Arbeitgeber

Grundsätzliches zur Freistellung

Grundsätzlich führt eine Freistellung eines Arbeitnehmers durch seinen Arbeitgeber nicht zur Beendigung des Anstellungsverhältnisses. Eine Freistellung führt zunächst einmal „nur“ zum Wegfall der Arbeitspflicht

²⁴ https://www.gesetze-im-internet.de/ifsg/__73.html

²⁵ https://www.gesetze-im-internet.de/ifsg/__73.html

²⁶ <https://dserver.bundestag.de/btd/20/001/2000188.pdf>



des Arbeitnehmers. Eine Freistellung führt damit zunächst auch nicht automatisch zu einem Verlust des Lohn- oder Gehaltsanspruches.

Eine Freistellung durch den Arbeitgeber liegt auch nicht im freien Ermessen des Arbeitgebers. Vielmehr besteht im Arbeitsverhältnis zunächst und grundsätzlich ein Beschäftigungsanspruch des Arbeitnehmers gegen seinen Arbeitgeber. Erst wenn die Interessen des Arbeitgebers an der Freistellung, die Interessen des Arbeitnehmers an seiner Weiterbeschäftigung überwiegen, kann eine solche auch wirklich in Betracht gezogen werden.

Deshalb gilt, dass ein Arbeitgeber, der Arbeitnehmer, die arbeitsfähig und auch arbeitsbereit sind, rein vorsorglich nach Hause schickt, daher zur Zahlung der Vergütung verpflichtet bleibt (so genannter Annahmeverzug - § 615 S. 1 BGB). In diesen Fällen muss der Arbeitnehmer die ausgefallene Arbeitszeit auch nicht nachholen.

Freistellung wegen Nichtvorlage Immunitätsnachweis

Freistellung eines Beschäftigten, der bereits vor dem 15.03.22 tätig war

Wenn ein Beschäftigter, der bereits vor dem 15.03.2022 in einer entsprechenden Einrichtung oder in einem entsprechenden Unternehmen tätig war, bis zum Ablauf des 15.03.2022 keinen Immunitätsnachweis vorlegt, besteht nach § 20a IfSG zunächst kein Tätigkeitsverbot. Daher darf meiner Meinung nach auch keine Freistellung durch den Arbeitgeber erfolgen.

Eine Freistellung lässt sich meines Erachtens auch nicht aus sonstigen infektionsschutzrechtlichen, gesundheitlichen oder seuchenpräventiven Gründen rechtfertigen, denn der Beschäftigte, der keinen Immunitätsnachweis vorlegt, kann seinen Immunitätsstatus weiterhin durch Tests nachweisen.

Freistellung eines Beschäftigten, der ab dem 16.03.22 tätig wird

Wenn ein Beschäftigter, der ab dem 16.03.2022 in einer entsprechenden Einrichtung oder in einem entsprechenden Unternehmen tätig wird, seiner Pflicht zur Vorlage eines Immunitätsnachweises nicht nachkommt, so darf die Leitung einer entsprechenden Einrichtung oder eines entsprechenden Unternehmens diesen Beschäftigten nach den Bestimmungen des § 20a IfSG nicht beschäftigen oder tätig werden lassen. Insofern ist der Beschäftigte in formal rechtlicher Hinsicht nicht arbeitsfähig und besteht meines Erachtens insoweit ein formal sachlicher Grund, der den Arbeitgeber zur Freistellung berechtigt.

Wie sich in diesem Zusammenhang die Frage nach einer Verfassungswidrigkeit der Nachweispflicht oder Impfpflicht auswirkt, ist bislang nicht rechtlich geklärt. Denn es stellt sich insoweit nicht nur die Frage nach der Verfassungswidrigkeit der Nachweis- oder Impfpflicht, sondern auch die Frage, ob der Arbeitgeber rechtlich gegenüber dem Arbeitnehmer verpflichtet ist, eine etwaige Verfassungswidrigkeit des § 20 a IfSG gerichtlich überprüfen und feststellen zu lassen, bevor er gegenüber seinen betroffenen Arbeitnehmern eine Freistellung anordnet.

Meines Erachtens könnte dies zumindest bei einer offensichtlichen und sich geradezu aufdrängenden Verfassungswidrigkeit des § 20 a IfSG zu bejahen sein. Dass dies jedoch der Fall ist, ist im Licht der aktuellen Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts wohl eher nicht anzunehmen.

Freistellung aufgrund Tätigkeitsverbot

Wenn das Gesundheitsamt gegenüber dem betroffenen Beschäftigten nach § 20 a IfSG ein Tätigkeitsverbot für die entsprechende Einrichtung oder für das entsprechende Unternehmen anordnet, so besteht insoweit zunächst ebenfalls ein formal sachlicher Grund, der den Arbeitgeber zur Freistellung berechtigt. Jedenfalls solange und soweit ein Einspruch des Betroffenen keine aufschiebende Wirkung gegenüber einem Tätigkeitsverbot entfaltet.

Wie sich in diesem Zusammenhang die Frage nach einer Verfassungswidrigkeit der Nachweispflicht oder Impfpflicht auswirkt, ist bislang nicht rechtlich geklärt. Insbesondere im Verhältnis zwischen dem Arbeitgeber und dem Arbeitnehmer.

Lohnfortzahlung nach Freistellung

Besteht ein sachlicher Grund, der den Arbeitgeber zur Freistellung berechtigt, so kann und wird der Arbeitgeber die Lohn- oder Gehaltszahlung meines Erachtens für die Dauer der Freistellung einstellen.

Sozialversicherungsbeiträge

Die unbezahlte Freistellung eines Arbeitnehmenden wirkt sich auf die Sozialversicherung aus. Die Versicherungspflicht der Arbeitnehmenden in den einzelnen Sozialversicherungszweigen setzt grundsätzlich eine Beschäftigung gegen Arbeitsentgelt voraus. Bei einer unbezahlten Freistellung bleibt das Arbeitsverhältnis - ohne Anspruch auf Arbeitsentgelt - weiter bestehen. Bis zu einem Monat gilt dies weiter als Beschäftigung gegen Arbeitsentgelt: Es ergeben sich keine Auswirkungen auf das entgeltliche Beschäftigungsverhältnis.

Dauert die unbezahlte Freistellung allerdings länger, endet die entgeltliche Beschäftigung nach einem Monat. Mit dem Überschreiten der Monatsfrist, ist eine Abmeldung zur Kranken-, Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherung an die Einzugsstelle zu senden.

Es wird nicht vorausgesetzt, dass die Dauer der Arbeitsunterbrechung von vornherein befristet ist. Die Versicherungspflicht bleibt daher auch für einen Monat erhalten, wenn

- die Dauer der Arbeitsunterbrechung nicht absehbar oder
- die Unterbrechung von vornherein auf einen Zeitraum von mehr als einem Monat befristet ist.

Nach Ende der unbezahlten Freistellung muss der Arbeitnehmende neu angemeldet werden.

Freiwillige Beiträge zur Kranken- oder Pflegeversicherung muss der Arbeitnehmer unabhängig von der Freistellung weiterzahlen.

Bei Bezug von Arbeitslosengeld werden Betroffene von der Arbeitsagentur grundsätzlich in der gesetzlichen Kranken-, Pflege- und Rentenversicherung versichert. Unter bestimmten Umständen übernimmt bzw. erstattet die Arbeitsagentur auch Beiträge zur privaten Kranken-/Pflegeversicherung sowie zur Altersvorsorge. Beiträge zur Arbeitslosenversicherung werden während dem Arbeitslosengeldbezug nicht abgeführt.

Betriebliche Altersvorsorge

Zuzahlungen, die der Arbeitgeber für eine betriebliche Altersvorsorge leistet, entfallen bei einer Freistellung mit Einstellung der Lohn- und Gehaltszahlungen. Der Arbeitnehmer kann in diesen Fällen entweder ein Ruhen seines Vorsorgevertrages beantragen oder muss die vollen Beiträge einschließlich des bisherigen Arbeitgeberanteiles aus seiner eigenen Tasche bezahlen.

Meldepflicht beim Arbeitsamt

Eine Meldepflicht beim Arbeitsamt besteht zunächst nur im Fall einer Kündigung durch den Arbeitgeber. Wer sich im Fall einer Kündigung nicht innerhalb von 3 Tagen bzw. spätestens 3 Monate vor tatsächlicher Beendigung des Arbeitsverhältnisses persönlich beim Arbeitsamt als drohend arbeitslos meldet, riskiert die Verhängung einer Sperrzeit beim Arbeitslosengeld (§ 38 SGB III).²⁷

Insoweit reicht es für die Meldepflicht auch bereits aus, dass man den Zeitpunkt kennt, an dem das bestehende Arbeitsverhältnis (genauer gesagt: das Versicherungspflichtverhältnis) enden soll.

Deshalb erscheint es dringend angezeigt, sich auch im Fall der Anordnung einer unbezahlten Freistellung durch den Arbeitgeber unverzüglich persönlich beim Arbeitsamt als arbeitssuchend zu melden.

Zumal in diesem Fall grundsätzlich ab dem Beginn der Freistellung ein Anspruch auf die Gewährung von Arbeitslosengeld I besteht.

²⁷ https://www.gesetze-im-internet.de/sgb_3/_38.html



Anspruch auf Arbeitslosengeld

Anspruch auf Arbeitslosengeld bei Arbeitslosigkeit hat wer, arbeitslos ist, sich bei der Agentur für Arbeit arbeitslos gemeldet und die Anwartschaftszeit erfüllt hat.

Arbeitslos ist, wer Arbeitnehmer ist und nicht mehr in einem Beschäftigungsverhältnis steht, sich bemüht, die eigene Beschäftigungslosigkeit (Freistellung) zu beenden und den Vermittlungsbemühungen der Agentur für Arbeit zur Verfügung steht.

Für den Eintritt der Beschäftigungslosigkeit ist die Kündigung des Arbeitsvertrages keine Voraussetzung. Beschäftigungslosigkeit tritt deshalb auch bei einer unwiderruflichen Freistellung oder bei widerruflicher Freistellung, wenn nach den tatsächlichen Verhältnissen (z.B. voraussichtliche Dauer der Einschränkung) davon auszugehen ist, dass der Arbeitgeber endgültig auf seine Verfügungsbefugnis verzichtet hat.²⁸

Kündigung durch Arbeitnehmer und Sperrzeit

Die Nachweispflicht nach § 20a IfSG betrifft „Tätige“ in den entsprechenden Einrichtungen oder den entsprechenden Unternehmen. Wenn der „Tätige“ die Voraussetzungen, die durch den § 20a IfSG neu geschaffen werden, nicht erfüllt, d.h. wenn das zuständige Gesundheitsamt ein Betretungs- und Tätigkeitsverbot verhängt, stellt dies einen wichtigen Grund dar, der den Arbeitnehmer zur fristlosen Kündigung des Beschäftigungsverhältnisses berechtigt. Eine Sperrzeit für den Bezug von Arbeitslosenhilfe darf in diesem Fall durch das Arbeitsamt nicht verhängt werden. Das gilt jedenfalls solange, die Nachweispflicht nach § 20a IfSG nur für „in den Einrichtungen und Unternehmen Tätige“ gilt. Anders wäre dies also zu beurteilen, wenn der Gesetzgeber eine allgemeine Impfpflicht einführt.

Wortlaut der wichtigsten gesetzlichen Bestimmungen

Die derzeit geltende Impfpflicht für besondere Berufsgruppen ist im Gesetz zur Verhütung und Bekämpfung von Infektionskrankheiten beim Menschen (Infektionsschutzgesetz – IfSG²⁹) geregelt.

§ 20a IfSG Immunitätsnachweis gegen COVID-19

(1) ¹Folgende Personen müssen ab dem 15. März 2022 entweder geimpfte oder genesene Personen im Sinne des § 2 Nummer 2 oder Nummer 4 der COVID-19-Schutzmaßnahmen-Ausnahmenverordnung in der jeweils geltenden Fassung sein:

1. Personen, die in folgenden Einrichtungen oder Unternehmen tätig sind:

- a) Krankenhäuser,
- b) Einrichtungen für ambulantes Operieren,
- c) Vorsorge- oder Rehabilitationseinrichtungen,
- d) Dialyseeinrichtungen,
- e) Tageskliniken,
- f) Entbindungseinrichtungen,
- g) Behandlungs- oder Versorgungseinrichtungen, die mit einer der in den Buchstaben a bis f genannten Einrichtungen vergleichbar sind,
- h) Arztpraxen, Zahnarztpraxen,
- i) Praxen sonstiger humanmedizinischer Heilberufe,

²⁸ BSG, Urteil vom 12. September 2019 – B 11 AL 20/18 R –, juris

²⁹ <https://www.gesetze-im-internet.de/ifsg/index.html#BJNR104510000BJNE003602116>



j) Einrichtungen des öffentlichen Gesundheitsdienstes, in denen medizinische Untersuchungen, Präventionsmaßnahmen oder ambulante Behandlungen durchgeführt werden,

k) Rettungsdienste,

l) sozialpädiatrische Zentren nach § 119 des Fünften Buches Sozialgesetzbuch,

m) medizinische Behandlungszentren für Erwachsene mit geistiger Behinderung oder schweren Mehrfachbehinderungen nach § 119c des Fünften Buches Sozialgesetzbuch,

n) Einrichtungen der beruflichen Rehabilitation nach § 51 des Neunten Buches Sozialgesetzbuch und Dienste der beruflichen Rehabilitation,

o) Begutachtungs- und Prüfdienste, die auf Grund der Vorschriften des Fünften Buches Sozialgesetzbuch oder des Elften Buches Sozialgesetzbuch tätig werden,

2. Personen, die in voll- oder teilstationären Einrichtungen zur Betreuung und Unterbringung älterer, behinderter oder pflegebedürftiger Menschen oder in vergleichbaren Einrichtungen tätig sind,

3. Personen, die in ambulanten Pflegediensten und weiteren Unternehmen, die den in Nummer 2 genannten Einrichtungen vergleichbare Dienstleistungen im ambulanten Bereich anbieten, tätig sind; zu diesen Unternehmen gehören insbesondere:

a) ambulante Pflegeeinrichtungen gemäß § 72 des Elften Buches Sozialgesetzbuch sowie Einzelpersonen gemäß § 77 des Elften Buches Sozialgesetzbuch,

b) ambulante Pflegedienste, die ambulante Intensivpflege in Einrichtungen, Wohngruppen oder sonstigen gemeinschaftlichen Wohnformen erbringen,

c) Unternehmen, die Assistenzleistungen nach § 78 des Neunten Buches Sozialgesetzbuch erbringen,

d) Unternehmen, die Leistungen der interdisziplinären Früherkennung und Frühförderung nach § 42 Absatz 2 Nummer 2 des Neunten Buches Sozialgesetzbuch und § 46 des Neunten Buches Sozialgesetzbuch in Verbindung mit der Frühförderungsverordnung oder heilpädagogische Leistungen nach § 79 des Neunten Buches Sozialgesetzbuch erbringen,

e) Beförderungsdienste, die für Einrichtungen nach Nummer 2 dort behandelte, betreute, gepflegte oder untergebrachte Personen befördern oder die Leistungen nach § 83 Absatz 1 Nummer 1 des Neunten Buches Sozialgesetzbuch erbringen, und

f) Leistungsberechtigte, die im Rahmen eines Persönlichen Budgets nach § 29 des Neunten Buches Sozialgesetzbuch Personen für die Erbringung entsprechender Dienstleistungen beschäftigen.

²Satz 1 gilt nicht für Personen, die auf Grund einer medizinischen Kontraindikation nicht gegen das Coronavirus SARS-CoV-2 geimpft werden können.

(2) ¹Personen, die in den in Absatz 1 Satz 1 genannten Einrichtungen oder Unternehmen tätig sind, haben der Leitung der jeweiligen Einrichtung oder des jeweiligen Unternehmens bis zum Ablauf des 15. März 2022 folgenden Nachweis vorzulegen:

1. einen Impfnachweis im Sinne des § 2 Nummer 3 der COVID-19-Schutzmaßnahmen-Ausnahmenverordnung in der jeweils geltenden Fassung,

2. einen 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.

²Wenn der Nachweis nach Satz 1 nicht bis zum Ablauf des 15. März 2022 vorgelegt wird oder wenn Zweifel an der Echtheit oder inhaltlichen Richtigkeit des vorgelegten Nachweises bestehen, hat die

Leitung der jeweiligen Einrichtung oder des jeweiligen Unternehmens unverzüglich das Gesundheitsamt, in dessen Bezirk sich die jeweilige Einrichtung oder das jeweilige Unternehmen befindet, darüber zu benachrichtigen und dem Gesundheitsamt personenbezogene Daten zu übermitteln.³Die oberste Landesgesundheitsbehörde oder die von ihr bestimmte Stelle kann bestimmen, dass

1. der Nachweis nach Satz 1 nicht der Leitung der jeweiligen Einrichtung oder des jeweiligen Unternehmens, sondern dem Gesundheitsamt oder einer anderen staatlichen Stelle gegenüber zu erbringen ist,
2. die Benachrichtigung nach Satz 2 nicht durch die Leitung der jeweiligen Einrichtung oder des jeweiligen Unternehmens, sondern durch die nach Nummer 1 bestimmte Stelle zu erfolgen hat,
3. die Benachrichtigung nach Satz 2 nicht gegenüber dem Gesundheitsamt, in dessen Bezirk sich die jeweilige Einrichtung oder das jeweilige Unternehmen befindet, sondern gegenüber einer anderen staatlichen Stelle zu erfolgen hat.

(3) ¹Personen, die in den in Absatz 1 Satz 1 genannten Einrichtungen oder Unternehmen ab dem 16. März 2022 tätig werden sollen, haben der Leitung der jeweiligen Einrichtung oder des jeweiligen Unternehmens vor Beginn ihrer Tätigkeit einen Nachweis nach Absatz 2 Satz 1 vorzulegen. ²Wenn Zweifel an der Echtheit oder inhaltlichen Richtigkeit des vorgelegten Nachweises bestehen, hat die Leitung der jeweiligen Einrichtung oder des jeweiligen Unternehmens unverzüglich das Gesundheitsamt, in dessen Bezirk sich die jeweilige Einrichtung oder das jeweilige Unternehmen befindet, darüber zu benachrichtigen und dem Gesundheitsamt personenbezogene Daten zu übermitteln. ³Absatz 2 Satz 3 gilt entsprechend. ⁴Eine Person nach Satz 1, die keinen Nachweis nach Absatz 2 Satz 1 vorlegt, darf nicht in den in Absatz 1 Satz 1 genannten Einrichtungen oder Unternehmen beschäftigt werden. ⁵Eine Person nach Satz 1, die über keinen Nachweis nach Absatz 2 Satz 1 verfügt oder diesen nicht vorlegt, darf nicht in den in Absatz 1 Satz 1 genannten Einrichtungen oder Unternehmen tätig werden. ⁶Die oberste Landesgesundheitsbehörde oder die von ihr bestimmte Stelle kann allgemeine Ausnahmen von den Sätzen 4 und 5 zulassen, wenn das Paul-Ehrlich-Institut auf seiner Internetseite einen Lieferengpass zu allen Impfstoffen mit einer Komponente gegen das Coronavirus SARS-CoV-2, die für das Inverkehrbringen in Deutschland zugelassen oder genehmigt sind, bekannt gemacht hat; parallel importierte und parallel vertriebene Impfstoffe mit einer Komponente gegen das Coronavirus SARS-CoV-2 bleiben unberücksichtigt.

(4) ¹Soweit ein Nachweis nach Absatz 2 Satz 1 ab dem 16. März 2022 seine Gültigkeit auf Grund Zeitablaufs verliert, haben Personen, die in den in Absatz 1 Satz 1 genannten Einrichtungen oder Unternehmen tätig sind, der Leitung der jeweiligen Einrichtung oder des jeweiligen Unternehmens einen neuen Nachweis nach Absatz 2 Satz 1 innerhalb eines Monats nach Ablauf der Gültigkeit des bisherigen Nachweises vorzulegen. ²Wenn der neue Nachweis nach Satz 1 nicht innerhalb dieses Monats vorgelegt wird oder wenn Zweifel an der Echtheit oder inhaltlichen Richtigkeit des vorgelegten Nachweises bestehen, hat die Leitung der jeweiligen Einrichtung oder des jeweiligen Unternehmens unverzüglich das Gesundheitsamt, in dessen Bezirk sich die jeweilige Einrichtung oder das jeweilige Unternehmen befindet, darüber zu benachrichtigen und dem Gesundheitsamt personenbezogene Daten zu übermitteln. ³Absatz 2 Satz 3 gilt entsprechend.

(5) ¹Die in Absatz 1 Satz 1 genannten Personen haben dem Gesundheitsamt, in dessen Bezirk sich die jeweilige Einrichtung oder das jeweilige Unternehmen befindet, auf Anforderung einen Nachweis nach Absatz 2 Satz 1 vorzulegen. ²Bestehen Zweifel an der Echtheit oder inhaltlichen Richtigkeit des vorgelegten Nachweises, so kann das Gesundheitsamt eine ärztliche Untersuchung dazu anordnen, ob die betroffene Person auf Grund einer medizinischen Kontraindikation nicht gegen das Coronavirus SARS-CoV-2 geimpft werden kann. ³Das Gesundheitsamt kann einer Person, die trotz der Anforderung nach Satz 1 keinen Nachweis innerhalb einer angemessenen Frist vorlegt oder der Anordnung einer ärztlichen Untersuchung nach Satz 2 nicht Folge leistet, untersagen, dass sie die dem Betrieb einer in Absatz 1 Satz 1 genannten Einrichtung oder eines in Absatz 1 Satz 1 genannten Unternehmens dienenden Räume betritt oder in einer solchen Einrichtung oder einem solchen Unternehmen tätig wird. ³Widerspruch und



Anfechtungsklage gegen eine vom Gesundheitsamt nach Satz 2 erlassene Anordnung oder ein von ihm nach Satz 3 erteiltes Verbot haben keine aufschiebende Wirkung.

(6) Die Absätze 1 bis 5 gelten nicht für die in den Einrichtungen oder von den Unternehmen behandelten, betreuten, gepflegten oder untergebrachten Personen.

(7) Durch die Absätze 1 bis 5 wird das Grundrecht der körperlichen Unversehrtheit (Artikel 2 Absatz 2 Satz 1 des Grundgesetzes) eingeschränkt.

§ 56 IfSG Entschädigung

(1) ¹Wer auf Grund dieses Gesetzes als Ausscheider, Ansteckungsverdächtiger, Krankheitsverdächtiger oder als sonstiger Träger von Krankheitserregern im Sinne von § 31 Satz 2 Verboten in der Ausübung seiner bisherigen Erwerbstätigkeit unterliegt oder unterworfen wird und dadurch einen Verdienstaufschlag erleidet, erhält eine Entschädigung in Geld. ²Das Gleiche gilt für eine Person, die nach § 30, auch in Verbindung mit § 32, abgesondert wird oder sich auf Grund einer nach § 36 Absatz 8 Satz 1 Nummer 1 erlassenen Rechtsverordnung absondert. ³Eine Entschädigung in Geld kann auch einer Person gewährt werden, wenn diese sich bereits vor der Anordnung einer Absonderung nach § 30 oder eines beruflichen Tätigkeitsverbots nach § 31 vorsorglich abgesondert oder vorsorglich bestimmte berufliche Tätigkeiten ganz oder teilweise nicht ausgeübt hat und dadurch einen Verdienstaufschlag erleidet, wenn eine Anordnung einer Absonderung nach § 30 oder eines beruflichen Tätigkeitsverbots nach § 31 bereits zum Zeitpunkt der vorsorglichen Absonderung oder der vorsorglichen Nichtausübung beruflicher Tätigkeiten hätte erlassen werden können. ⁴Eine Entschädigung nach den Sätzen 1 und 2 erhält nicht, wer durch Inanspruchnahme einer Schutzimpfung oder anderen Maßnahme der spezifischen Prophylaxe, die gesetzlich vorgeschrieben ist oder im Bereich des gewöhnlichen Aufenthaltsorts des Betroffenen öffentlich empfohlen wurde, oder durch Nichtantritt einer vermeidbaren Reise in ein bereits zum Zeitpunkt der Abreise eingestuftes Risikogebiet ein Verbot in der Ausübung seiner bisherigen Tätigkeit oder eine Absonderung hätte vermeiden können. ⁵Eine Reise ist im Sinne des Satzes 4 vermeidbar, wenn zum Zeitpunkt der Abreise keine zwingenden und unaufschiebbaren Gründe für die Reise vorlagen.

(1a) ¹Sofern der Deutsche Bundestag nach § 5 Absatz 1 Satz 1 eine epidemische Lage von nationaler Tragweite festgestellt hat, erhält eine erwerbstätige Person eine Entschädigung in Geld, wenn

1. Einrichtungen zur Betreuung von Kindern, Schulen oder Einrichtungen für Menschen mit Behinderungen zur Verhinderung der Verbreitung von Infektionen oder übertragbaren Krankheiten auf Grund dieses Gesetzes vorübergehend geschlossen werden oder deren Betreten, auch aufgrund einer Absonderung, untersagt wird, oder wenn von der zuständigen Behörde aus Gründen des Infektionsschutzes Schul- oder Betriebsferien angeordnet oder verlängert werden, die Präsenzplicht in einer Schule aufgehoben oder der Zugang zum Kinderbetreuungsangebot eingeschränkt wird oder eine behördliche Empfehlung vorliegt, vom Besuch einer Einrichtung zur Betreuung von Kindern, einer Schule oder einer Einrichtung für Menschen mit Behinderungen abzusehen,

2. die erwerbstätige Person ihr Kind, das das zwölfte Lebensjahr noch nicht vollendet hat oder behindert und auf Hilfe angewiesen ist, in diesem Zeitraum selbst beaufsichtigt, betreut oder pflegt, weil sie keine anderweitige zumutbare Betreuungsmöglichkeit sicherstellen kann, und

3. die erwerbstätige Person dadurch einen Verdienstaufschlag erleidet.

²Anspruchsberechtigte haben gegenüber der zuständigen Behörde, auf Verlangen des Arbeitgebers auch diesem gegenüber, darzulegen, dass sie in diesem Zeitraum keine zumutbare Betreuungsmöglichkeit für das Kind sicherstellen können. ³Ein Anspruch besteht nicht, soweit eine Schließung ohnehin wegen der Schul- oder Betriebsferien erfolgen würde. ⁴Im Fall, dass das Kind in Vollzeitpflege nach § 33 des Achten Buches Sozialgesetzbuch in den Haushalt aufgenommen wurde, steht der Anspruch auf Entschädigung den Pflegeeltern zu. ⁵Der Anspruch nach Satz 1 besteht in Bezug auf die dort genannten Maßnahmen auch unabhängig von einer durch den Deutschen Bundestag nach § 5 Absatz 1 Satz 1 festgestellten

epidemischen Lage von nationaler Tragweite, soweit diese zur Verhinderung der Verbreitung der Coronavirus-Krankheit-2019 (COVID-19) im Zeitraum bis zum Ablauf des 19. März 2022 erfolgen.

(2) ¹Die Entschädigung bemisst sich nach dem Verdienstaussfall. ²Für die ersten sechs Wochen wird sie in Höhe des Verdienstaussfalls gewährt. ³Vom Beginn der siebenten Woche an wird die Entschädigung abweichend von Satz 2 in Höhe von 67 Prozent des der erwerbstätigen Person entstandenen Verdienstaussfalls gewährt; für einen vollen Monat wird höchstens ein Betrag von 2 016 Euro gewährt. ⁴Im Fall des Absatzes 1a wird die Entschädigung von Beginn an in der in Satz 3 bestimmten Höhe gewährt. ⁵Für jede erwerbstätige Person wird die Entschädigung nach Satz 4 für die Dauer der vom Deutschen Bundestag nach § 5 Absatz 1 Satz 1 festgestellten epidemischen Lage von nationaler Tragweite und für den in Absatz 1a Satz 5 genannten Zeitraum unabhängig von der Anzahl der Kinder für längstens zehn Wochen pro Jahr gewährt, für eine erwerbstätige Person, die ihr Kind allein beaufsichtigt, betreut oder pflegt, längstens für 20 Wochen pro Jahr.

(3) ¹Als Verdienstaussfall gilt das Arbeitsentgelt, das dem Arbeitnehmer bei der für ihn maßgebenden regelmäßigen Arbeitszeit zusteht, vermindert um Steuern und Beiträge zur Sozialversicherung sowie zur Arbeitsförderung oder entsprechende Aufwendungen zur sozialen Sicherung in angemessenem Umfang (Netto-Arbeitsentgelt). ²Bei der Ermittlung des Arbeitsentgelts sind die Regelungen des § 4 Absatz 1, 1a und 4 des Entgeltfortzahlungsgesetzes entsprechend anzuwenden. ³Für die Berechnung des Verdienstaussfalls ist die Netto-Entgeltdifferenz in entsprechender Anwendung des § 106 des Dritten Buches Sozialgesetzbuch zu bilden. ⁴Der Betrag erhöht sich um das Kurzarbeitergeld und um das Zuschuss-Wintergeld, auf das der Arbeitnehmer Anspruch hätte, wenn er nicht aus den in Absatz 1 genannten Gründen an der Arbeitsleistung verhindert wäre. ⁵Satz 1 gilt für die Berechnung des Verdienstaussfalls bei den in Heimarbeit Beschäftigten und bei Selbständigen entsprechend mit der Maßgabe, dass bei den in Heimarbeit Beschäftigten das im Durchschnitt des letzten Jahres vor Einstellung der verbotenen Tätigkeit oder vor der Absonderung verdiente monatliche Arbeitsentgelt und bei Selbständigen ein Zwölftel des Arbeitseinkommens (§ 15 des Vierten Buches Sozialgesetzbuch) aus der entschädigungspflichtigen Tätigkeit zugrunde zu legen ist.

(4) ¹Bei einer Existenzgefährdung können den Entschädigungsberechtigten die während der Verdienstaussfallzeiten entstehenden Mehraufwendungen auf Antrag in angemessenem Umfang von der zuständigen Behörde erstattet werden. ²Selbständige, deren Betrieb oder Praxis während der Dauer einer Maßnahme nach Absatz 1 ruht, erhalten neben der Entschädigung nach den Absätzen 2 und 3 auf Antrag von der zuständigen Behörde Ersatz der in dieser Zeit weiterlaufenden nicht gedeckten Betriebsausgaben in angemessenem Umfang.

(5) ¹Bei Arbeitnehmern hat der Arbeitgeber für die Dauer des Arbeitsverhältnisses, längstens für sechs Wochen, die Entschädigung für die zuständige Behörde auszuführen. ²Abweichend von Satz 1 hat der Arbeitgeber die Entschädigung nach Absatz 1a für die in Absatz 2 Satz 5 genannte Dauer auszuführen. ³Die ausgezahlten Beträge werden dem Arbeitgeber auf Antrag von der zuständigen Behörde erstattet. ⁴Im Übrigen wird die Entschädigung von der zuständigen Behörde auf Antrag gewährt.

(6) ¹Bei Arbeitnehmern richtet sich die Fälligkeit der Entschädigungsleistungen nach der Fälligkeit des aus der bisherigen Tätigkeit erzielten Arbeitsentgelts. ²Bei sonstigen Entschädigungsberechtigten ist die Entschädigung jeweils zum Ersten eines Monats für den abgelaufenen Monat zu gewähren.

(7) ¹Wird der Entschädigungsberechtigte arbeitsunfähig, so bleibt der Entschädigungsanspruch in Höhe des Betrages, der bei Eintritt der Arbeitsunfähigkeit an den Berechtigten auszuführen war, bestehen. ²Ansprüche, die Entschädigungsberechtigten wegen des durch die Arbeitsunfähigkeit bedingten Verdienstaussfalls auf Grund anderer gesetzlicher Vorschriften oder eines privaten Versicherungsverhältnisses zustehen, gehen insoweit auf das entschädigungspflichtige Land über.

(8) ¹Auf die Entschädigung sind anzurechnen

1. Zuschüsse des Arbeitgebers, soweit sie zusammen mit der Entschädigung den tatsächlichen Verdienstausschlag übersteigen,
2. das Netto-Arbeitsentgelt und das Arbeitseinkommen nach Absatz 3 aus einer Tätigkeit, die als Ersatz der verbotenen Tätigkeit ausgeübt wird, soweit es zusammen mit der Entschädigung den tatsächlichen Verdienstausschlag übersteigt,
3. der Wert desjenigen, das der Entschädigungsberechtigte durch Ausübung einer anderen als der verbotenen Tätigkeit zu erwerben böswillig unterlässt, soweit es zusammen mit der Entschädigung den tatsächlichen Verdienstausschlag übersteigt,
4. das Arbeitslosengeld in der Höhe, in der diese Leistung dem Entschädigungsberechtigten ohne Anwendung der Vorschriften über das Ruhen des Anspruchs auf Arbeitslosengeld bei Sperrzeit nach dem Dritten Buch Sozialgesetzbuch sowie des § 66 des Ersten Buches Sozialgesetzbuch in der jeweils geltenden Fassung hätten gewährt werden müssen.

²Liegen die Voraussetzungen für eine Anrechnung sowohl nach Nummer 3 als auch nach Nummer 4 vor, so ist der höhere Betrag anzurechnen.

(9) ¹Der Anspruch auf Entschädigung geht insoweit, als dem Entschädigungsberechtigten Arbeitslosengeld oder Kurzarbeitergeld für die gleiche Zeit zu gewähren ist, auf die Bundesagentur für Arbeit über. ²Das Eintreten eines Tatbestandes nach Absatz 1 oder Absatz 1a unterbricht nicht den Bezug von Arbeitslosengeld oder Kurzarbeitergeld, wenn die weiteren Voraussetzungen nach dem Dritten Buch Sozialgesetzbuch erfüllt sind.

(10) Ein auf anderen gesetzlichen Vorschriften beruhender Anspruch auf Ersatz des Verdienstausschlages, der dem Entschädigungsberechtigten durch das Verbot der Ausübung seiner Erwerbstätigkeit oder durch die Absonderung erwachsen ist, geht insoweit auf das zur Gewährung der Entschädigung verpflichtete Land über, als dieses dem Entschädigungsberechtigten nach diesem Gesetz Leistungen zu gewähren hat.

(11) ¹Die Anträge nach Absatz 5 sind innerhalb einer Frist von zwei Jahren nach Einstellung der verbotenen Tätigkeit, dem Ende der Absonderung oder nach dem Ende der vorübergehenden Schließung, der Untersagung des Betretens, der Schul- oder Betriebsferien, der Aufhebung der Präsenzpflicht, der Einschränkung des Kinderbetreuungsangebotes oder der Aufhebung der Empfehlung nach Absatz 1a Satz 1 Nummer 1 bei der zuständigen Behörde zu stellen. ²Die Landesregierungen werden ermächtigt, durch Rechtsverordnung zu bestimmen, dass der Antrag nach Absatz 5 Satz 3 und 4 nach amtlich vorgeschriebenem Verfahren durch Datenfernübertragung zu übermitteln ist und das nähere Verfahren zu bestimmen. ³Die zuständige Behörde kann zur Vermeidung unbilliger Härten auf eine Übermittlung durch Datenfernübertragung verzichten. ⁴Dem Antrag ist von Arbeitnehmern eine Bescheinigung des Arbeitgebers und von den in Heimarbeit Beschäftigten eine Bescheinigung des Auftraggebers über die Höhe des in dem nach Absatz 3 für sie maßgeblichen Zeitraum verdienten Arbeitsentgelts und der gesetzlichen Abzüge, von Selbständigen eine Bescheinigung des Finanzamtes über die Höhe des letzten beim Finanzamt nachgewiesenen Arbeitseinkommens beizufügen. ⁵Ist ein solches Arbeitseinkommen noch nicht nachgewiesen oder ist ein Unterschiedsbetrag nach Absatz 3 zu errechnen, so kann die zuständige Behörde die Vorlage anderer oder weiterer Nachweise verlangen. ⁶Die Frist nach Satz 1 verlängert sich in den Fällen des Absatzes 9 bei der Gewährung von Kurzarbeitergeld auf drei Jahre.

(12) Die zuständige Behörde hat auf Antrag dem Arbeitgeber einen Vorschuss in der voraussichtlichen Höhe des Erstattungsbetrages, den in Heimarbeit Beschäftigten und Selbständigen in der voraussichtlichen Höhe der Entschädigung zu gewähren.

§ 73 IfSG Bußgeldvorschriften

(1) (weggefallen)

(1a) Ordnungswidrig handelt, wer vorsätzlich oder fahrlässig

[...]

7e. entgegen § 20a Absatz 2 Satz 2, Absatz 3 Satz 2 oder Absatz 4 Satz 2 eine Benachrichtigung nicht, nicht richtig, nicht vollständig oder nicht rechtzeitig vornimmt,

7f. einer vollziehbaren Anordnung nach § 20a Absatz 2 Satz 3 Nummer 3, auch in Verbindung mit Absatz 3 Satz 3 oder Absatz 4 Satz 3, oder nach § 20a Absatz 5 Satz 3 zuwiderhandelt,

7g. entgegen § 20a Absatz 3 Satz 4 oder Satz 5 eine Person beschäftigt oder in einer Einrichtung oder einem Unternehmen tätig wird,

7h. entgegen § 20a Absatz 5 Satz 1 einen Nachweis nicht, nicht richtig, nicht vollständig oder nicht rechtzeitig vorlegt,

[...]

(2) Die Ordnungswidrigkeit kann in den Fällen des Absatzes 1a Nummer 7a bis 7h, 8, 9b, 11a, 17a und 21 mit einer Geldbuße bis zu zweitausendfünfhundert Euro, in den übrigen Fällen mit einer Geldbuße bis zu fünfundzwanzigtausend Euro geahndet werden.

Verordnung zur Regelung von Erleichterungen und Ausnahmen von Schutzmaßnahmen zur Verhinderung der Verbreitung von COVID-19 (COVID-19-Schutzmaßnahmen-Ausnahmenverordnung - SchAusnahmV)

§ 2 Begriffsbestimmungen

Im Sinne dieser Verordnung ist

1. eine asymptomatische Person, eine Person, bei der aktuell kein typisches Symptom oder sonstiger Anhaltspunkt für eine Infektion mit dem Coronavirus SARS-CoV-2 vorliegt; typische Symptome einer Infektion mit dem Coronavirus SARS-CoV-2 sind Atemnot, neu auftretender Husten, Fieber und Geruchs- oder Geschmacksverlust,

2. eine geimpfte Person eine asymptomatische Person, die im Besitz eines auf sie ausgestellten Impfnachweises ist,

3. ein Impfnachweis ein Nachweis hinsichtlich des Vorliegens einer vollständigen Schutzimpfung gegen das Coronavirus SARS-CoV-2 in deutscher, englischer, französischer, italienischer oder spanischer Sprache in verkörperter oder digitaler Form, wenn die zugrundeliegende Schutzimpfung mit einem oder mehreren vom Paul-Ehrlich-Institut im Internet unter der Adresse www.pei.de/impfstoffe/covid-19 genannten Impfstoffen erfolgt ist, und

a) entweder aus einer vom Paul-Ehrlich-Institut im Internet unter der Adresse www.pei.de/impfstoffe/covid-19 veröffentlichten Anzahl von Impfstoffdosen, die für eine vollständige Schutzimpfung erforderlich ist, besteht und seit der letzten erforderlichen Einzelimpfung mindestens 14 Tage vergangen sind oder

b) bei einer genesenen Person aus einer verabreichten Impfstoffdosis besteht,

4. eine genesene Person eine asymptomatische Person, die im Besitz eines auf sie ausgestellten Genesenennachweises ist,

5. ein Genesenennachweis ein Nachweis hinsichtlich des Vorliegens einer vorherigen Infektion mit dem Coronavirus SARS-CoV-2 in deutscher, englischer, französischer, italienischer oder spanischer Sprache in verkörperter oder digitaler Form, wenn die zugrundeliegende Testung durch eine Labordiagnostik mittels

Nukleinsäurenachweis (PCR, PoC-PCR oder weitere Methoden der Nukleinsäureamplifikationstechnik) erfolgt ist und mindestens 28 Tage sowie maximal sechs Monate zurückliegt,

6. eine getestete Person eine asymptomatische Person, die

a) das sechste Lebensjahr noch nicht vollendet hat oder

b) im Besitz eines auf sie ausgestellten Testnachweises ist,

7. ein Testnachweis ein Nachweis hinsichtlich des Nichtvorliegens einer Infektion mit dem Coronavirus SARS-CoV-2 in deutscher, englischer, französischer, italienischer oder spanischer Sprache in verkörperter oder digitaler Form, wenn die zugrundeliegende Testung durch In-vitro-Diagnostika erfolgt ist, die für den direkten Erregernachweis des Coronavirus SARS-CoV-2 bestimmt sind und die auf Grund ihrer CE-Kennzeichnung oder auf Grund einer gemäß § 11 Absatz 1 des Medizinproduktegesetzes erteilten Sonderzulassung verkehrsfähig sind, die zugrunde liegende Testung maximal 24 Stunden zurückliegt und

a) vor Ort unter Aufsicht desjenigen stattfindet, der der jeweiligen Schutzmaßnahme unterworfen ist,

b) im Rahmen einer betrieblichen Testung im Sinne des Arbeitsschutzes durch Personal, das die dafür erforderliche Ausbildung oder Kenntnis und Erfahrung besitzt, erfolgt oder

c) von einem Leistungserbringer nach § 6 Absatz 1 der Coronavirus-Testverordnung vorgenommen oder überwacht wurde,

8. auf Grund der Vorschriften des fünften Abschnitts des Infektionsschutzgesetzes erlassenes Landesrecht eine Rechtsverordnung oder eine Allgemeinverfügung, die ein Land oder eine nach Landesrecht zuständige Stelle auf Grund der Vorschriften des fünften Abschnitts des Infektionsschutzgesetzes zur Verhinderung der Verbreitung der Coronavirus-Krankheit-2019 (COVID-19) erlassen hat.

Auszug aus der Gesetzesbegründung – BT-Drucksache 20/188

BT-Drucksache 20/188 -Seite 4

Zum Schutz der öffentlichen Gesundheit und vulnerabler Personengruppen vor einer COVID-19-Erkrankung wird vorgesehen, dass in bestimmten Einrichtungen und Unternehmen tätige Personen geimpft oder genesen sein oder ein ärztliches Zeugnis über das Bestehen einer Kontraindikation gegen eine Impfung gegen COVID-19 besitzen müssen. Für bestehende und bis zum 15. März 2022 einzugehende Tätigkeitsverhältnisse ist die Vorlagepflicht bis zum 15. März 2022 zu erfüllen. Neue Tätigkeitsverhältnisse können ab dem 16. März 2022 nur bei Vorlage eines entsprechenden Nachweises eingegangen werden. Nachweise, die ab dem 16. März 2022 durch Zeitablauf ihre Gültigkeit verlieren, müssen innerhalb eines Monats nach Ablauf der Gültigkeit bei der Einrichtungs- oder Unternehmensleitung durch Vorlage eines gültigen Nachweises ersetzt werden. Bestehen Zweifel an der Echtheit oder inhaltlichen Richtigkeit des vorgelegten Nachweises, kann das Gesundheitsamt Ermittlungen einleiten und einer Person, die trotz der Anforderung keinen Nachweis innerhalb einer angemessenen Frist vorlegt oder der Aufforderung zu einer ärztlichen Untersuchung nicht Folge leistet, untersagen, dass sie die dem Betrieb der genannten Einrichtung oder des Unternehmens dienenden Räume betritt oder in einer solchen Einrichtung oder einem solchen Unternehmen tätig wird.

BT-Drucksache 20/188 -Seite 30

Zum Schutz der öffentlichen Gesundheit und vulnerabler Personengruppen vor einer COVID-19-Erkrankung wird vorgesehen, dass in bestimmten Einrichtungen und Unternehmen tätige Personen geimpft oder genesen sein oder ein ärztliches Zeugnis über das Bestehen einer Kontraindikation gegen eine Impfung gegen COVID-19 besitzen müssen. Für bestehende und bis zum 15. März 2022 einzugehende Tätigkeitsverhältnisse ist die Vorlagepflicht bis zum 15. März 2022 zu erfüllen. Neue Tätigkeitsverhältnisse können ab dem 16. März 2022 nur bei Vorlage eines entsprechenden Nachweises eingegangen werden. Nachweise, die ab dem 16. März 2022 durch Zeitablauf ihre Gültigkeit verlieren, müssen innerhalb eines



Monats nach Ablauf der Gültigkeit bei der Einrichtungs- oder Unternehmensleitung durch Vorlage eines gültigen Nachweises ersetzt werden. Bestehen Zweifel an der Echtheit oder inhaltlichen Richtigkeit des vorgelegten Nachweises, kann das Gesundheitsamt Ermittlungen einleiten und einer Person, die trotz der Anforderung keinen Nachweis innerhalb einer angemessenen Frist vorlegt oder der Aufforderung zu einer ärztlichen Untersuchung nicht Folge leistet, untersagen, dass sie die dem Betrieb der genannten Einrichtung oder des Unternehmens dienenden Räume betritt oder in einer solchen Einrichtung oder einem solchen Unternehmen tätig wird.

BT-Drucksache 20/188 -Seite 37

Die Vorlagepflicht für Immunisierungsnachweise der Beschäftigten gegenüber den Einrichtungen bzw. dem Gesundheitsamt ist auf den 31. Dezember 2022 befristet (Artikel 2). Die für diesen Zweck verarbeiteten Daten müssen spätestens dann, ggf. nach Artikel 17 DSGVO auch früher, gelöscht werden.

BT-Drucksache 20/188 -Seite 38

Erfasst werden nicht nur zeitlich ganz vorübergehend (nicht nur jeweils wenige Minuten, sondern über einen längeren Zeitraum) in den Einrichtungen und Unternehmen tätige Personen.

Die Art der Beschäftigung (Arbeitsvertrag, Leiharbeitsverhältnis, Praktikum, Beamtenverhältnis etc.) ist ohne Bedeutung. Bei den erfassten Personen handelt es sich beispielsweise um medizinisches bzw. Pflege- und Betreuungspersonal einschließlich zusätzlicher Betreuungskräfte nach § 53b SGB XI, aber auch andere dort tätige Personen wie zum Beispiel Hausmeister oder Transport-, Küchen- oder Reinigungspersonal. Erfasst sind auch Auszubildende, Personen, welche ihren Freiwilligendienst (nach dem BFDG oder JFDG) ableisten, ehrenamtlich Tätige, Praktikanten sowie Zeitarbeitskräfte.

BT-Drucksache 20/188 -Seite 39 - 41

Absatz 2 regelt das Verfahren für Personen, die in den genannten Einrichtungen bereits tätig sind: Personen, die in den in Absatz 1 genannten Einrichtungen oder Unternehmen tätig sind, haben der jeweiligen Leitung der Einrichtung oder des Unternehmens bis zum Ablauf des 15. März 2022 einen Impf- oder Genesenennachweis oder ein ärztliches Zeugnis über eine Kontraindikation gegen eine Impfung gegen COVID-19 vorzulegen.

[...]

Absatz 3 regelt das Verfahren für Personen, die in den genannten Einrichtungen ab dem 16. März 2022 neu tätig werden wollen. Personen, die in den genannten Einrichtungen oder Unternehmen ab dem 16. März 2022 tätig werden sollen, haben der Leitung der jeweiligen Einrichtung oder des jeweiligen Unternehmens vor Beginn ihrer Tätigkeit einen Nachweis nach Absatz 2 Satz 1 (Impf- oder Genesenennachweis, ärztliches Zeugnis) vorzulegen.

[...]

Eine Person nach Satz 1, die keinen Nachweis nach Absatz 2 Satz 1 vorlegt, darf nicht in Einrichtungen oder Unternehmen nach Absatz 1 Satz 1 beschäftigt werden. Eine Person nach Satz 1, die über keinen Nachweis nach Absatz 2 Satz 1 verfügt oder diesen nicht vorlegt, darf nicht in Einrichtungen oder Unternehmen nach Absatz 1 Satz 1 tätig werden (betrifft nicht im Rahmen eines Dienst- oder Arbeitsverhältnis tätige Personen). Im Ergebnis entfällt für diesen Personenkreis die Lohnzahlungspflicht des Arbeitgebers (§ 326 Absatz 1 BGB, § 326 Absatz 2, §§ 615 und 616 BGB sind nicht einschlägig). Weitere arbeitsrechtliche Konsequenzen können im Einzelfall in Betracht kommen.