

NEWSLETTER

Rechtsanwaltskanzlei - Ahrens - Lüneburg



IMPf – UND NACHWEISVERPFLICHTUNG DES § 20a INFektionSSCHUTZGESETZ

SCHREIBEN VOM GESUNDHEITSAMT

Von Rechtsanwältin Karolin Ahrens

RECHTLICHE BEWERTUNG UND WEITERE SCHRITTE

Ausgangslage in der Praxis:

Die ersten Schreiben der Gesundheitsämtern treffen ein. In den von uns betreuten Fällen fallen die Schreiben sehr unterschiedlich aus, weshalb wir Ihnen nachstehend einen Leitfaden zur besseren Orientierung an die Hand geben möchten. Bitte beachten Sie, dass dieser keine Rechtsberatung ersetzen kann, da immer auch die Besonderheiten des Einzelfalls berücksichtigt werden müssen.

April 2022

INHALT

NACHWEISVERPFLICHTUNG DES § 20a IFSG

Was habe ich zu beachten?

UNSERE NEUE INITIATIVE „RECHTSPATENSCHAFT“

Unterstützen Sie uns, den Schwachen in der Gesellschaft eine rechtliche Stimme zu geben!

Meine neue Veröffentlichung:

<https://www.rubikon.news/artikel/geordnet-es-unrecht>

Rechtlicher Hintergrund:

§ 20a Abs. 1 IfSG regelt, dass Personen, die in den in der Vorschrift genannten Einrichtungen oder Unternehmen des Gesundheitswesens tätig sind, geimpft oder genesen sein müssen iSd. § 2 Nr. 2 oder Nr. 4 der COVID-19-Schutzmaßnahmen-Ausnahmenverordnung. Das Gesetz unterscheidet zwischen zwei verschiedenen Personengruppen. Unter Abs. 2 fallen die Bestandsbeschäftigten, also diejenigen Personen, die zum Zeitpunkt 15. März 2022 bereits in einer Einrichtung tätig sind. Abs. 3 betrifft hingegen neu eintretende Personen. Eine ab 16. März 2022 in eine Einrichtung oder ein Unternehmen des Gesundheitswesens neu eintretende Person muss von vornherein geimpft oder genesen sein, anderenfalls darf diese Person gemäß § 20a Abs. 3 IfSG in den genannten Einrichtungen oder Unternehmen gar nicht erst tätig werden.

Eine entsprechende Regelung über ein Verbot des Tätigwerdens für Ungeimpfte findet sich in § 20a IfSG für die Bestandsbeschäftigten nicht. Die Bestandsbeschäftigten müssen gemäß § 20a Abs. 2 IfSG lediglich der Leitung der Einrichtung oder des Unternehmens, also ihrem Arbeitgeber, bis spätestens 15. März 2022 einen Impfnachweis, einen Genesenennachweis oder ein ärztliches Zeugnis, dass sie nicht geimpft werden können, vorlegen. Wird dieser Nachweis nicht vorgelegt, hat der Arbeitgeber dem Gesundheitsamt hierüber Meldung zu machen. Das Gesundheitsamt kann dann gemäß § 20a Abs. 5 Satz 3 IfSG die Betroffenen auffordern, den geforderten Nachweis innerhalb einer angemessenen Frist vorzulegen.

Für den Fall, dass der Nachweis nicht vorgelegt wird, kann das Gesundheitsamt gegenüber den Betroffenen ein Betretungs- und/oder Tätigkeitsverbot aussprechen. Ob dies erfolgt, bedarf einer vorherigen Ermessensprüfung des Gesundheitsamts. Der Arbeitgeber hat bei der Weiterbeschäftigung von ungeimpften Bestandsbeschäftigten über den 15. März 2022 hinaus erst einmal nichts zu befürchten, wenn er seiner Meldepflichtung gemäß § 20a Abs. 2 Satz 2 IfSG nachgekommen ist. Er verhält sich nicht rechtswidrig. Er hat insbesondere auch nicht zu befürchten, wegen einer Ordnungswidrigkeit belangt zu werden. Der Arbeitnehmer hat dagegen schon bei einem Verstoß gegen die Aufforderung des Gesundheitsamts, innerhalb einer gesetzten Frist den Impf- oder Genesenennachweis vorzulegen, ein Bußgeld zu befürchten, vergl. § 73 Abs. 1a Nr. 7h IfSG. Das hindert ihn aber noch nicht an der Weiterarbeit. Arbeiten kann

er erst dann nicht mehr, wenn ihm dies durch das Gesundheitsamt über ein Betretungs- und/oder Tätigkeitsverbot untersagt wurde.¹

Leitfaden:

- Genesungs,- Impf – und/oder Testnachweise sind sensible, besonders geschützte Gesundheitsdaten. Bereits im Vorfeld sollte daher mit dem Arbeitgeber über das Thema Datenschutz gesprochen werden. Es kann empfohlen werden, sich mit dem zuständigen Gesundheitsamt in Verbindung zu setzen. Zwar ermächtigt der § 20 a IfSG zur Offenlegung der o.g. medizinischen Daten, allerdings hat der Arbeitgeber auch zwingend die betroffenen Grundrechte des Arbeitnehmers zu beachten. Es bietet sich daher an, spätestens, wenn gemäß § 20a Abs. 5 Satz 3 IfSG die Gesundheitsämter die Betroffenen auffordern, den geforderten Nachweis innerhalb einer angemessenen Frist vorzulegen, die Einhaltung der Datenschutzbestimmungen mit den Beteiligten zu besprechen und abzustimmen. Hierbei dürfte es insbesondere eine Rolle spielen, dass es nach den wissenschaftlichen Erkenntnissen keinen sachlichen Grund für eine Ungleichbehandlung von Ungeimpften, Geimpften und Genesenen geben dürfte.
- In der Regel handelt es sich bei dem Schreiben des Gesundheitsamtes um sogenannte Verwaltungsakte i.S.d. § 35 VwVfG, der mit ordnungsgemäßer Bekanntgabe gegenüber dem Adressaten wirksam und damit für diesen rechtlich verbindlich wird.

Hinweis: *In vielen Fällen fehlt es an einer Rechtsmittelbelehrung, denn jedem Verwaltungsakt ist eine Erklärung beizufügen, durch die der Beteiligte über den Rechtsbehelf, der gegen den Verwaltungsakt gegeben ist, über die Behörde oder das Gericht, bei denen der Rechtsbehelf einzulegen ist, den Sitz und über die einzuhaltende Frist belehrt wird (Rechtsbehelfsbelehrung).*

Dieser Punkt hat unmittelbar Auswirkungen auf die Anfechtungsfrist. Denn ist die Belehrung unterblieben oder unrichtig erteilt, so ist die Einlegung des Rechtsbehelfs nur innerhalb eines Jahres seit Zustellung, Eröffnung oder Verkündung zulässig, außer wenn die Einlegung vor Ablauf

¹ <https://netzwerkkrista.de/2022/02/04/arbeitsrechtliche-folgen-fehlender-covid-schutzimpfung-von-arbeitnehmern-in-einrichtungen-des-gesundheitswesens/>

der Jahresfrist infolge höherer Gewalt unmöglich war oder eine schriftliche oder elektronische Belehrung dahin erfolgt ist, dass ein Rechtsbehelf nicht gegeben sei.

- Die Behörde hat in jedem Fall zu entscheiden, ob sie tätig wird (sog. Entschließungsermessen). Bei Ausübung dieses Ermessens müssen die Behörden pflichtgemäß handeln. Hierbei dürfte eine erhebliche Rolle spielen, ob sie überhaupt einen legitimen Zweck verfolgt.

Bei dem weiteren Auswahlermessen hat das Gesundheitsamt dann inhaltlich den **Grundsatz der Verhältnismäßigkeit** zu beachten. Die beabsichtigte Maßnahme muss mithin geeignet, erforderlich und angemessen sein. Ein Betretung -und/oder Beschäftigungsverbot – als letztes Mittel -wiederum ist ein erheblichste Grundrechtseingriff, der nach dem derzeitigen Kenntnisstand unter keinem rechtlichen Gesichtspunkt gerechtfertigt sein dürfte. Hier haben die Betroffenen bzw. der beratene Rechtsanwalt die wesentlichen Kriterien zu Gunsten des Betroffenen anzuführen, die nach unserer juristischen Bewertung zu einer Weiterbeschäftigung des Arbeitnehmers führen muss.

*! Bitte beachten Sie, dass das
**Widerspruchsverfahren in Niedersachsen mit
Inkrafttreten des Gesetzes vom 5. November 2004
(Nds. GVBl. S. 394, geändert durch Gesetz vom
07.12.2006, Nds. GVBl. S. 580)) zum 1. Januar 2005
außerhalb der in § 8a Abs. 3 Nds. AG VwGO a. F.
ausdrücklich und spezialgesetzlich aufgeführten
Rechtsgebiete nicht mehr statthaft ist.***

- Hält die Behörde dennoch an ihrer Maßnahme fest und möchte diese nun mit Zwang durchsetzen, wird i.d. Regel ein Ordnungswidrigkeitsverfahren eingeleitet werden. Hierbei ist insbesondere zu beachten, dass die Einspruchsfrist eingehalten wird, damit der Bescheid nicht in Rechtskraft erwächst.

Unterstützung in eigener Sache

**WIR FREUEN UNS, WENN SIE UNS UNTERSTÜTZEN,
DEN SCHWACHEN IN DER GESELLSCHAFT EINE
RECHTLICHE STIMME ZU GEBEN.**

Denn nicht erst seit der Coronakrise treten die Mängel des Rechtsstaats deutlich hervor. Gerade (sozial) Schwache kommen selten zu ihrem Recht: die finanziellen Mittel, um einen Rechtsanwalt zu beauftragen fehlen. Die staatliche Unterstützung ist sicher gut gemeint, jedoch nicht so gut gemacht, dass ein Rechtsanwalt mit diesen Mitteln kostendeckend arbeiten kann. Ein Strafverteidiger wird manchmal gar nicht erst oder nach Belieben des Strafrichters bestellt. Und letztlich die eigene Scham und die Angst, dass ihnen niemand glauben schenken wird, halten gerade die Schwächsten davon ab für ihr Recht einzutreten

Initiative Rechtspatenschaft.

