

An die Geschäftsleitungen
und Personalabteilungen der
Mitgliedsunternehmen

Am Sparrenberg 8
33602 Bielefeld
☎ 0521 964870
Fax 0521 9648787
E-Mail: info@unternehmerverband.de

kü-pe

Allgemeines Rundschreiben Nr. 2/2022 vom 7. Januar 2022

Corona:

Zum Umgang mit Ungeimpften, die der einrichtungsbezogenen Impfpflicht nach § 20a Infektionsschutzgesetz (IfSG) unterfallen

Sehr geehrte Damen und Herren,

mit dem in Kraft getretene Gesetz zur Stärkung der Impfprävention gegen Covid-19 und zur Änderung weiterer Vorschriften im Zusammenhang mit der Covid-19-Pandemie wurde ein neuer § 20a IfSG geschaffen.

Ab Mitte März 2022 ist eine partielle Impfpflicht für Personal in Einrichtungen mit schutzbedürftigen Menschen wie Pflegeheimen und Kliniken vorgesehen. Nach § 20a IfSG ist dabei zwischen Neueinstellungen und sog. "Altbeschäftigten" zu differenzieren.

Umgang mit Neueinstellungen, § 20a Abs. 3 IfSG

Personen, die ab dem 16. März 2022 eine Tätigkeit in einer betroffenen Einrichtung bzw. einem betroffenen Unternehmen aufnehmen wollen (§ 20a Abs. 1 IfSG), haben vor Beginn ihrer Tätigkeit einen Impf- oder Genesenennachweis vorzulegen oder eine medizinische Kontraindikation nachzuweisen, § 20a Abs. 3 S. 1 IfSG.

Eine Person, die keinen Nachweis vorlegt, darf in den betroffenen Einrichtungen bzw. Unternehmen nicht beschäftigt oder tätig werden, § 20a Abs. 3 S. 3, 4 IfSG.

Umgang mit sog. "Altbeschäftigten", § 20a Abs. 2, 4 und 5 IfSG

Personen, die in den betroffenen Einrichtungen bzw. Unternehmen bereits tätig sind, haben bis zum Ablauf des 15. März 2022 einen Impf- oder Genesenennachweis vorzulegen oder aber eine medizinische Kontraindikation nachzuweisen, § 20a Abs. 2 IfSG.

Wird der Nachweis nicht rechtzeitig vorgelegt, hat die jeweilige Leitung unverzüglich das zuständige Gesundheitsamt darüber zu benachrichtigen und die entsprechenden personenbezogenen Daten zu übermitteln.

Gleiches gilt nach § 20a Abs. 4 IfSG für den Fall, dass der Impf- oder Genesenennachweis nach dem 15. März 2022 seine Gültigkeit verliert und im weiteren Verlauf kein neuer - gültiger - Nachweis vorgelegt wird.

Der Nachweis ist dann innerhalb einer angemessenen Frist auf Anforderung gegenüber dem Gesundheitsamt zu erbringen. Sollte dem nicht Folge geleistet werden, kann das Gesundheitsamt ein Betretungs- oder Tätigkeitsverbot anordnen, § 20a Abs. 5 S. 3 IfSG.

Bis dahin darf der Arbeitgeber den Arbeitnehmer unter den Voraussetzungen des § 28b IfSG weiter beschäftigen.

Die Formulierung des § 20a Abs. 3 S. 3, 4 IfSG (Regelung für Neueinstellungen), wonach Personen mit fehlendem Nachweis nicht tätig werden dürfen, ist auf sog. "Altbeschäftigte" nicht übertragbar. Dies geht auch aus den angehängten FAQ's des Bundesministeriums für Gesundheit (BMG) zur Impfprävention in Bezug auf einrichtungsbezogene Tätigkeiten (Fragen 17, 24) hervor.

Zu Recht stellt das BMG in diesem Kontext fest, dass der Vergütungsanspruch des Arbeitnehmers im Falle eines behördlichen Betretungs- oder Tätigkeitsverbots, das aufgrund des fehlenden Nachweises nach § 20a IfSG angeordnet wurde, entfällt.

Weigert sich der Arbeitnehmer dauerhaft, den nötigen Nachweis nach § 20a IfSG zu erbringen, können weitere arbeitsrechtliche Schritte (Abmahnung, Kündigung) erwogen werden.

Bitte kontaktieren Sie uns in entsprechenden Fällen.

Mit freundlichen Grüßen



Kühnel

Anlage