

## Einrichtungsbezogene Impfpflicht § 20a IfSG / Arbeitsrechtliche Gesichtspunkte

§ 20a Abs. 2 IfSG, Mitarbeitende sind vor dem 15.03.2022 tätig	
<p><b>(Mögliche) Maßnahmen des Arbeitgebers</b> <i>im Sinne eines abgestuften Handlungsinstrumentariums</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Information aller Beschäftigten über die Impfpflicht und über die Folgen der Nichteinhaltung</li> <li>➤ Ansprache der bislang ungeimpften Mitarbeitenden</li> <li>➤ Meldung der Mitarbeitenden beim Gesundheitsamt ab 16.03.2022</li>   <li>➤ Abmahnung bei Nichtvorlage eines Nachweises bis 15.03.2022 (die rechtlichen Voraussetzungen einer Abmahnung müssen – wie bei jeder Abmahnung – gerichtsfest vorliegen)</li>   <li>➤ Liegen Zweifel an der Arbeitsunfähigkeit um den 15.03.2022 vor, kann die Einschaltung des medizinischen Dienstes der Krankenkassen (MDK) erwogen werden</li>   <li>➤ Soweit das Gesundheitsamt ein Betretungs- und Tätigkeitsverbot erlässt, kann die Gewährung von Urlaub mit Einverständnis der Mitarbeitenden geprüft werden; anderenfalls ist die Person unbezahlt freizustellen</li>   <li>➤ Verhaltens- oder personenbedingte Kündigung gegenüber Mitarbeitenden; es gelten die allgemeinen strengen Regeln an eine Kündigung sowie die kündigungsrelevanten Mitwirkungs- und</li> </ul>	<p><b>Maßnahmen / Folgen bzgl. Der Mitarbeitenden</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Kündigung unter Einhaltung der gesetzlichen Kündigungsfristen</li> <li>➤ <b>Tätigkeit bis zur Anordnung eines Betretungs- oder Tätigkeitsverbots durch das Gesundheitsamt möglich</b>; Geltung hat weiterhin das Testregime gem. § 28b Abs. 2 IfSG</li>   <li>➤ Kein Arbeitsentgelt, ab dem Zeitpunkt, in dem ein behördliches Betretungs- und Tätigkeitsverbot wirksam wird</li> <li>➤ Sozialversicherungsrechtliche Folgen: Verlust des Krankenversicherungsschutzes / Abmeldung der Person (1 Monat nach Wirksamkeit des Tätigkeitsverbots), kein Anspruch auf Arbeitslosengeld, keine Abführung von Rentenversicherungsbeiträgen usw.</li>   <li>➤ Kündigungsschutzklage</li> </ul>

## Einrichtungsbezogene Impfpflicht § 20a IfSG / Arbeitsrechtliche Gesichtspunkte

<p>Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats usw.; eine Kündigung vor Ausspruch eines behördlichen Betretungs- oder Tätigkeitsverbots ist mit einem hohen Risiko behaftet; Abmahnung vor Kündigung mit Fristsetzung zur Nachholung des beanstandeten Verhaltens zwingend; es sei denn im Einzelfall ist im Voraus erkennbar, dass eine Verhaltensänderung nicht durch eine Abmahnung zu erwarten ist; Kündigungen sollten auf nachweisbarem Sachverhalt basieren, der durch den Arbeitsrechtstreit durchträgt; Beratung durch Arbeitsrechtler:innen angeraten</p>	
<p><b>§ 20a Abs. 3 IfSG, Mitarbeitende ab dem 16.03.2022</b></p>	
<p><b>(Mögliche) Maßnahmen des Arbeitgebers</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Besteht kein Arbeitsverhältnis, kann der Arbeitgeber davon absehen, arbeitsvertragliche Verpflichtungen einzugehen</li> <li>➤ Wurde ein Arbeitsvertrag kurz vor dem 16.03.2022 abgeschlossen und beabsichtigt die Einrichtung, sich von Arbeitnehmer:innen zu trennen, sollten Kündigungen möglich sein, da das Arbeitsverhältnis noch keine 6 Monate bestanden haben wird (Wartezeit, § 1 Abs. 1 KSchG); Es gelten die Regelungen für Kündigungen innerhalb der Wartezeit, z.B. § 622 Abs. 3 BGB</li> </ul>	<p><b>Maßnahmen / Folgen bzgl. Der Mitarbeitenden</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Kündigung durch die Arbeitnehmer:innen</li> </ul>