

Informationen zur Impfpflicht (Stand 20.01.2022)

Liebe Mitarbeiterinnen,
liebe Mitarbeiter,

gerne möchten wir Sie über die vom Bundestag und Bundesrat im Dezember 2021 beschlossene einrichtungsbezogene Impfpflicht gegen Covid-19 informieren, die für Werkstätten für Menschen mit Behinderung und somit auch für die IWL gilt.

Unsere Informationen beziehen sich auf Veröffentlichungen des Robert-Koch-Instituts und Paul-Ehrlich-Instituts. Auf den jeweiligen Homepages sind tagesaktuell unter Umständen weitergehende Informationen verfügbar. Die Konsequenzen beziehen sich auf die arbeitsrechtliche Handreichung des Paritätischen Wohlfahrtsverbandes.

- **Einrichtungsbezogene Impfpflicht ab 15. März 2022**

Im § 20 a Abs. 1 des Infektionsschutzgesetzes wird die einrichtungsbezogene Impfpflicht näher erläutert.

Die in Abs. 1 genannten Personengruppen müssen vollständig geimpfte oder genesene Personen sein, oder es muss eine ärztlich attestierte medizinische Kontraindikation vorliegen. Die entsprechenden Nachweise müssen spätestens am 15. März 2022 der Betriebsleitung der IWL vorgelegt werden.

- **Fristen**

Um am 15. März 2022 als geimpfte Person zu gelten, muss eine (Zweit-)Impfung spätestens am 1. März erfolgen, eine (Erst-)Impfung dementsprechend (je nach Alter und Vakzin) zwischen drei bis sechs Wochen vorher, das heißt etwa in der Zeit zwischen dem 18. Januar und dem 8. Februar.

Als **vollständig geimpft** gilt man aktuell entweder mit zwei Impfdosen oder einer Impfdosis plus einer überstandenen Infektion. Als **Beleg** für eine vollständige Impfung wird ein ärztlicher Nachweis auf Papier oder digital (z. B. **CoV-Pass-App** fürs Smartphone) akzeptiert.

Eine vollständige Impfung gilt ab:

- zwei Impfdosen: nach 14 Tagen
- Infektion und anschließend einer Impfdosis: sofort
- einer Impfdosis und anschließender Infektion: nach 28 Tagen

Achtung: Wer mit **Johnson & Johnson** (Janssen) geimpft wurde, benötigt mittlerweile eine zweite Impfung, um als **vollständig geimpft** zu gelten.

Als Beleg für eine **Genesung** wird ebenfalls ein ärztlicher Testnachweis (z.B. ein PCR-Labortest) auf Papier oder digital (z. B. **CoV-Pass-App** fürs Smartphone) akzeptiert. Der offizielle Nachweis einer Infektion mit dem Corona-Virus muss mindestens 28 Tage zurückliegen, darf aber höchstens 90 Tage in der Vergangenheit liegen.

Ab 1. Februar gilt das digitale Impfzertifikat für Menschen mit Grundimmunisierung 270 Tage (neun Monate). Die Zertifikate von Menschen, die bereits eine dritte Impfung (**Booster**) bekommen haben, gelten ab dem Tag der Auffrischungsimpfung derzeit für einen unbegrenzten Zeitraum. In der CovPass- und Corona-Warn-App ist lediglich ein technisches Ablaufdatum von 12 Monaten hinterlegt, das aber derzeit keine rechtliche Relevanz hat.

In der IWL tätige Personen sind nach § 20a Abs. 4 IfSG verpflichtet, nach Ablauf der Gültigkeit ihres Nachweises innerhalb eines Monats einen neuen Nachweis vorzulegen.

- **Meldepflicht**

Der Impf- oder Genesenennachweis oder ggfs. ein ärztliches Zeugnis über eine Kontraindikation sind für MitarbeiterInnen der IWL gGmbH eine gesetzliche Voraussetzung für eine Tätigkeit im Unternehmen. Es handelt sich um eine gesetzliche Pflicht aus dem Arbeitsrecht im Sinne des § 26 Abs. 3 S. 1 Bundesdatenschutzgesetz (BDSG). Die Speicherung und Verarbeitung der Daten bezieht sich auf die § 22 Abs. 1 Buchstabe c BDSG in Verbindung mit § 20 a IfSG.

Das zuständige Gesundheitsamt muss von der IWL gGmbH nur dann informiert werden, wenn ab dem 15.03.2022 keiner der oben genannten Nachweise vorgelegt wurde oder Zweifel an der Echtheit oder inhaltlichen Richtigkeit des vorgelegten Nachweises bestehen.

Zu übermitteln sind Name und Vorname, Geschlecht, Geburtsdatum, Anschrift der Hauptwohnung oder des gewöhnlichen Aufenthaltsortes und, falls abweichend, Anschrift des derzeitigen Aufenthaltsortes der betroffenen Person sowie, soweit vorliegend, Telefonnummer und E-Mail-Adresse.

Ein (Handlungs-)Spielraum, von einer Meldung abzusehen, besteht nicht.

- **Konsequenzen**

Nach Meldung der Daten an das zuständige Gesundheitsamt kann dieses ein Betretungsverbot für die IWL aussprechen. Bei einem Betretungsverbot kann die Arbeitspflicht nicht erfüllt werden und es besteht somit kein Anspruch auf Vergütung. Mit dem Wegfall des Vergütungsanspruchs erlischt nach 4 Wochen der Krankenversicherungsschutz.

Bei einem Beschäftigungs-/Betretungsverbot kann nicht wirksam Urlaub gewährt werden, da Urlaub eine bezahlte Freistellung bedeutet. Der Wegfall des Vergütungsanspruches nach dem Aussprechen eines Betretungsverbotes wird auch durch eine Krankschreibung nicht aufgehoben. Nach § 3 Entgeltfortzahlungsgesetz (EFZG) muss die krankheitsbedingte Arbeitsunfähigkeit die alleinige Ursache für die Arbeitsverhinderung sein (Grundsatz der Monokausalität).

Wenn MitarbeiterInnen nach dem Betretungsverbot weiterhin die Vorlage eines entsprechenden Nachweises verweigern, kann das Arbeitsverhältnis dauerhaft nicht fortgesetzt werden und die Kündigung kommt in Betracht.

Sollte der Betriebsleitung bereits vor dem 15. März die Bestätigung vorliegen, dass keine der drei lt. § 20 a geforderten Bestätigungen vorgelegt werden, behalten wir uns eine kurzfristige Ausschreibung der Stelle vor, um die Betreuung der Menschen mit Behinderung sicher zu stellen.

Unser Interesse ist es, die Zusammenarbeit mit allen MitarbeiterInnen fortsetzen zu können.

Deshalb bitten wir nochmals eindringlich, sofern noch nicht vorgenommen, die entsprechenden Impfungen vorzunehmen und der IWL die entsprechenden Nachweise vorzulegen.



Martin Becker
Geschäftsführer



Thomas Keller
Gesamtbetriebsratsvorsitzender