



Ausgabe 24/2021 vom 13. August 2021

Save-the-date: Virtuelle Mitgliederversammlung am 28.9.2021

Geimpft oder nicht geimpft?

Änderung beim Betrieblichen Eingliederungsmanagement

Auch bemerkenswert ...



Save-the-date: Virtuelle Mitgliederversammlung am 28.9.2021

Wir möchten Sie heute auf unsere virtuelle Mitgliederversammlung am Dienstag, 28. September 2021 hinweisen. Wir beginnen um 10 Uhr, rechnen mit einer Dauer von maximal drei Stunden. Die schriftliche Einladung mit der Tagesordnung erhalten Sie Ende August, den Link zur Anmeldung Mitte September.

Zwei Tage nach der Bundestagswahl werden wir wieder mit hochkarätigen Gastrednern über die politische und rechtliche Situation in der Pflege diskutieren können.

In diesem Jahr stehen die Wahlen von Präsidenten und stellvertretendem Präsidenten an. Ebenso werden der gesamte Vorstand sowie die Rechnungsprüfer neu gewählt. Wir werden dafür eine virtuelle Wahlkabine einrichten, in der Sie die Möglichkeit haben, nicht nur Präsidium und Vorstand zu wählen, sondern auch über den Jahresabschluss 2020 sowie die Haushaltsplanung für 2022 abzustimmen. Das genaue Prozedere werden wir Ihnen selbstverständlich rechtzeitig erläutern.

Merken Sie sich diesen Termin bitte vor.



Geimpft oder nicht geimpft?

Frankreich, Griechenland und Italien haben bereits eine Corona-Impfpflicht für Mitarbeiter in Krankenhäusern, Alten- und Pflegeheimen erlassen beziehungsweise angekündigt. Angesichts der aktuell vom Robert-Koch-Institut veröffentlichten Warnung vor einer vierten Welle im Herbst und Winter bleibt das Thema Impfpflicht auch in Deutschland ein Thema. Auch wenn der deutsche Gesetzgeber bisher keine Impfpflicht statuiert hat.

Jeder Arbeitgeber ist daran interessiert, möglichst einen umfassenden Impfstatus im Betrieb zu haben, um in den Normalzustand zurückkehren zu können. Denn ihnen entstehen diverse Kosten durch die Corona-Maßnahmen, und gerade in Unternehmen mit wenigen Geimpften müssen umso strengere Hygienevorschriften eingehalten werden. Infektionen von Mitarbeitern können zudem in hohem Maße Entgeltfortzahlungskosten verursachen, sie können zu Ausfällen aufgrund von Quarantäneverordnungen und Einschränkungen in manchen Betriebsbereichen führen.

Hinzu kommt, dass die Beschäftigten in der Pflege mit schutzbedürftigen Personen, also Risikogruppen in Kontakt kommen und damit ein erhöhter Schutzbedarf bejaht werden kann. Das kann im Einzelfall dazu führen, dass eine Einrichtung entscheiden muss, ungeimpfte Beschäftigte nicht ohne Weiteres auf die Risikogruppen loszulassen.

Fragerecht nach dem Impfstatus

Pflegedienste und -einrichtungen dürfen daher bei ihren Beschäftigten nachfragen, ob sie gegen Covid-19 geimpft sind oder nicht. Nach unserer Auffassung ist eine solche Datenerhebung nach Art. 88 DS-GVO i.V.m. § 26 Absatz 3 BDSG zulässig. Die Arbeitgeber in der Pflege müssen dann je nach Antwort entscheiden, ob sie den Bewerber einstellen oder wie sie Bestandspersonal einsetzen, um das Risiko einer Infektionsverbreitung möglichst gering zu halten. Die Beschäftigten unterliegen insofern dem Direktions- und Weisungsrecht ihres Arbeitgebers und müssen gegebenenfalls – im Rahmen ihrer arbeitsvertraglichen Vereinbarung – Versetzungen in Kauf nehmen.

Kündigung von Ungeimpften

Der Ausspruch einer Kündigung wäre, wenn ein umfassender Schutz für die Risikogruppen oder auch für die anderen Beschäftigten nicht zu schaffen ist, im Einzelfall denkbar. Harte Konsequenzen für nicht geimpftes Personal sind jedoch nicht das vorrangige Ziel der Arbeitgeber. Vielmehr wollen die Betriebe alles erdenklich Mögliche dafür tun, für Bewohner, Patienten und Beschäftigte größtmögliche Sicherheit anbieten zu können. Insofern bleibt es weiterhin Aufgabe der Arbeitgeber, Anreize für eine Impfung zu schaffen. Vorstellbar wäre hier beispielsweise eine Incentivierung (Freistellung von der Arbeit für Impfung, „Impf-Bonus“) oder einer Differenzierung zwischen geimpften und ungeimpften Beschäftigten hinsichtlich der Gewährung von Zutritts- und Teilhaberechten.

Ausblick

Die Frage von Impfpflichten und damit einhergehend einer unterschiedlichen Behandlung von geimpften und ungeimpften Beschäftigten wird weiter Fahrt aufnehmen. Mit weiterer Abklärung der Faktenlage hinsichtlich steriler Immunität wird sich die Diskussion weiter ausweiten und die Arbeitsgerichte zeitnah beschäftigen.

Wir werden Sie zu dem Thema weiterhin auf dem Laufenden halten.

Foto: Tim Reckmann / pixelio.de



Änderung beim Betrieblichen Eingliederungsmanagement

Das betriebliche Eingliederungsmanagement (BEM) ist ein Instrument, um Beschäftigte mit längeren Arbeitsunfähigkeitszeiten die frühzeitige Rückkehr in den Betrieb zu ermöglichen. Dieses Gebot in § 167 Abs. II SGB IX gilt ohne Einschränkung für alle Arbeitgeber, unabhängig von Betriebsgröße oder Branchenzugehörigkeit. Der Arbeitgeber soll klären, wie die Arbeitsunfähigkeit überwunden und mit welchen Leistungen oder Hilfen erneuter Arbeitsunfähigkeit vorgebeugt werden kann. Der Gesetzgeber hat allerdings in § 167 SGB IX auf engere Vorgaben für die Art und Form des Eingliederungsmanagements bewusst verzichtet und damit Raum für individuelle und praktikable Lösungen gelassen.

Nunmehr ergibt sich durch das Teilhabestärkungsgesetz seit dem 10. Juni 2021 eine Änderung beim Betrieblichen

Eingliederungsmanagement. Nach dem neu geschaffenen § 167 Abs. 2 S. 2 SGB IX können Beschäftigte zusätzlich eine Vertrauensperson ihrer Wahl zum BEM hinzuziehen.

Durch dieses Recht soll insbesondere auch den Beschäftigten in Betrieben ohne Interessenvertretung die Möglichkeit einer weiteren Unterstützung im BEM eingeräumt werden. Bei der Vertrauensperson kann es sich um ein Mitglied der Interessenvertretung, eine Person aus dem Betrieb oder um eine Person außerhalb des Betriebes handeln.

Wir gehen davon aus, dass etwaige durch die Hinzuziehung der Vertrauensperson entstehende Kosten nicht arbeitgeberseitig getragen werden müssen. Beschäftigte sollen über ihr Recht, eine Vertrauensperson hinzuzuziehen, z. B. mit dem Einladungsschreiben informiert werden.

Bei Fragen zu dem Thema steht Ihnen das Justizariat des bpa Arbeitgeberverbandes gerne zur Verfügung.



Auch bemerkenswert ...

Nach dem bereits Karl Lauterbach Anfang Juli 2021 in einem Gespräch mit dem SPIEGEL mit dem Posten des Bundesgesundheitsministers in einer zukünftigen Bundesregierung geliebäugelt hat, hat nun der zweite SPD-Bewerber seinen Hut öffentlich in den Ring geworfen. Auf einer Wahlkampfkundgebung in Leipzig gestand Bundesarbeitsminister Hubertus Heil: „Wenn ich noch einmal in die Situation kommen sollte, Minister zu werden, dann würde ich gern das Gesundheitsministerium übernehmen.“

Wir kommentieren das an dieser Stelle nicht. Entscheiden werden das die Wählerinnen und Wähler bei der Bundestagswahl am 26. September 2021.

bpa Arbeitgeberverband e.V.
Friedrichstr. 147
10117 Berlin
presse@bpa-arbeitgeberverband.de

