

Oberbürgermeister
Dr. Rico Badenschier
Am Packhof 2 – 6
19053 Schwerin

Schwerin, 04.04.2022

Anfrage gemäß § 4 Abs. 4 der Hauptsatzung für die Landeshauptstadt Schwerin
Betreff: Fragen zum Immunitätsnachweis gegen COVID-19 (§ 20a Infektionsschutzgesetz (IfSG))

hier: arbeitsrechtliche Konsequenzen

Sehr geehrter Herr Oberbürgermeister Dr. Badenschier,

in der „Handreichung zur Impfprävention in Bezug auf einrichtungsbezogene Tätigkeiten“ des Bundesministeriums für Gesundheit vom 22. März 2022 wird unter Punkt 28 ausgeführt:

„Eine Sperrzeit nach dem Recht der Arbeitslosenversicherung (SGB III) beim Arbeitslosengeld tritt nur dann ein, wenn die arbeitslose Person für ihr Verhalten keinen wichtigen Grund im Sinne des Sperrzeitrechts hat. ... Im Zusammenhang mit der einrichtungsbezogenen Impfpflicht dürfte diese Abwägung regelmäßig dahingehend ausfallen, dass keine Sperrzeit eintritt.“

Wie verfährt das Jobcenter in Schwerin im Falle einer **Kündigung oder der Freistellung ohne Fortzahlung des Entgeltes durch den Arbeitgeber?**

Wie verfährt das Jobcenter in Schwerin im Falle einer **Kündigung durch den Arbeitnehmer**, weil dieser keinen Immunitätsnachweis vorlegen kann, weil er nicht genesen, nicht schwanger im ersten Schwangerschaftsdrittel oder medizinisch kontraindiziert ist und **sich nicht impfen lassen will?**

Hier bitte unterscheiden zwischen:

- der Kündigung, **bevor** ein Beschäftigungsverbot durch das Gesundheitsamt ausgesprochen wurde
- der Kündigung, die durch den Arbeitnehmer **nach** dem Ausspruch eines Beschäftigungsverbotes erfolgte und
- der Kündigung, die durch den Arbeitnehmer **nach** dem Ausspruch eines Beschäftigungsverbotes **und** der Freistellung ohne Fortzahlung des Entgeltes erfolgte.

Unter Punkt 27 der Handreichung des Bundesministeriums wird ausgeführt:

„Bis das Gesundheitsamt über den Fall entschieden hat und ggf. ein Betretungs- bzw. Tätigkeitsverbot ausgesprochen hat, ist eine Weiterbeschäftigung der betroffenen Person möglich. Die öffentlich-rechtliche Vorschrift des § 20a IfSG begründet kein Recht des Arbeitgebers zur Freistellung. Wenn Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer weiterbeschäftigt werden können, besteht auch keine Grundlage für kündigungrechtliche Konsequenzen.“

Beinhaltet der Begriff „Freistellung“ sowohl die „Freistellung unter Fortzahlung des Entgeltes“ als auch die „Freistellung ohne Fortzahlung des Entgeltes“?

Wenn damit nur die „Freistellung ohne Fortzahlung des Entgeltes“ gemeint ist, darf dann der Arbeitgeber vor der Entscheidung des Gesundheitsamtes bereits ein Betretungs- bzw. Tätigkeitsverbot aussprechen, wenn er dem Arbeitnehmer weiterhin Entgelt zahlt?

Muss der Arbeitgeber den Arbeitnehmer bis zur Entscheidung des Gesundheitsamtes weiterhin in seiner bisherigen Tätigkeit beschäftigen?

Mit freundlichen Grüßen

gez. Petra Federau
Fraktionsvorsitzende

Stadtvertretung der Landeshauptstadt Schwerin
Fraktion AfD
Am Packhof 2-6
19053 Schwerin

Der Oberbürgermeister
Dezernat II – Jugend, Soziales und Kultur

Hausanschrift: Am Packhof 2-6 · 19053 Schwerin

Zimmer-Nr.: 5.010 Aufzug B
Telefon: +49 385 2103
Fax: +49 385 2109
E-Mail: mpeske@schwerin.de

Ihre Nachricht vom/Ihre Zeichen

Unsere Nachricht vom/Unser Zeichen

Ansprechpartner/in
Herr Peske

Datum
02.05.2022

**Ihre Anfrage vom 04.04.2022 zur Thematik Immunitätsnachweis gegen COVID-19
Hier: arbeitsrechtliche Konsequenzen**

Sehr geehrte Frau Federau,

Ihre oben genannte Anfrage habe ich durch das zuständige Jobcenter Schwerin beantworten lassen. Diese Antwort lasse ich Ihnen in der Anlage zukommen.

Mit freundlichen Grüßen

Dr. Rico Badenschier

Anlage: Antwort Jobcenter Schwerin

Vermerk

Aktenzeichen:

OrgZeichen: 3
Name: Herr Skowronek
Datum: 11.04.2022

Betreff: Fragen zum Immunitätsnachweis gegen COVID-19 (§ 20a Infektionsschutzgesetz (IfSG)), arbeitsrechtliche Konsequenzen – Anfrage der AfD-Fraktion

Fragen:

- a) Wie verfährt das Jobcenter in Schwerin im Falle einer Kündigung oder der Freistellung ohne Fortzahlung des Entgeltes durch den Arbeitgeber?
- b) Wie verfährt das Jobcenter in Schwerin im Falle einer Kündigung durch den Arbeitnehmer, weil dieser keinen Immunitätsnachweis vorlegen kann, weil er nicht genesen, nicht schwanger im ersten Schwangerschaftsdrittel oder medizinisch kontraindiziert ist und sich nicht impfen lassen will?

Zu a)

Bei einer Kündigung wegen fehlenden Immunitätsnachweises nach § 20a IfSG ist zu prüfen, ob eine Sanktion wegen einer Pflichtverletzung (Weigerung, eine zumutbare Arbeit fortzuführen) eintritt, § 31 Abs. 1 Satz 1 Nr. 2 SGB II. Eine solche Pflichtverletzung liegt nicht vor, wenn ein wichtiger Grund vorliegt.

Bei der Prüfung eines wichtigen Grundes sind sämtliche Umstände des Einzelfalles zu berücksichtigen. Die Ablehnung einer Impfung wird regelmäßig als wichtiger Grund anerkannt, solange keine allgemeine gesetzliche „Impfpflicht“ eingeführt ist.

Gleiches gilt bei Freistellung ohne Fortzahlung der Bezüge. Der Bezug von Sozialleistungen nach dem SGB II ist an das Vorliegen von Hilfebedürftigkeit geknüpft ohne dass es auf das Bestehen eines Arbeitsverhältnisses ankommt. Nichts anderes gilt bei vollständigem Wegfall der Arbeitsvergütung.

Für den Bezug von Arbeitslosengeld II nach dem SGB II ist es irrelevant, aus welchem Grund die Beschäftigung beendet ist. Daher spielt der Zeitpunkt des Beschäftigungsverbotes des Gesundheitsamtes keine Rolle.

Soweit aufgrund eines Arbeitslosengeldanspruches die Zuständigkeit der Bundesagentur für Arbeit gegeben ist, führt diese eine Sperrzeitprüfung durch. Bei aufstockendem Leistungsbezug durch das Jobcenter orientiert sich das Jobcenter am Ergebnis dieser Prüfung vorbehaltlich der Prüfung einer außergewöhnlichen Härte, § 31 Abs. 2 Nr. 3 SGB II. Darüber hinaus ist vor einer Sanktionsentscheidung auch das weitere Verhalten des/der Hilfebedürftigen (z.B. Nachholung, Aufnahme einer anderen Tätigkeit) einzubeziehen.

Zu b)

Es gelten die gleichen Grundsätze wie unter a) ausgeführt. Die Ablehnung einer Impfung kann als wichtiger Grund anerkannt werden, solange keine allgemeine gesetzliche „Impfpflicht“ eingeführt ist. Dies gilt erst recht, wenn wegen einer Kontraindikation oder Schwangerschaft eine Impfung nicht erfolgt ist.

gez. Frank Skowronek
amtierender Geschäftsführer