

Evangelische Landeskirche in Baden
Evangelischer Oberkirchenrat
Rechtsreferat / Bereich Arbeitsrecht
Blumenstraße 1-7,
76133 Karlsruhe
Datum: 16.11.2021

Diakonisches Werk der Evangelischen
Landeskirche in Baden e. V.
Justitiariat
Vorholzstraße 3
76137 Karlsruhe

Betreff: Immunitätspflicht gegen Masern für Beschäftigte

A) Gesetzliche Grundlage

Mit dem „Gesetz für den Schutz vor Masern und zur Stärkung der Impfprävention (Masernschutzgesetz)“ vom 14.11.2019 wurde durch Novellierung des Infektionsschutzgesetzes (IfSG) die Verpflichtung u. a. für Beschäftigte in Kindertageseinrichtungen (Kitas) und Kinderhorten (§ 33 Nr. 1 IfSG), in Schulen und sonstige Ausbildungseinrichtungen (§ 33 Nr. 3 IfSG), in Heimen (§ 33 Nr. 4 IfSG) und in Einrichtungen zur gemeinschaftlichen Unterbringung von Asylbewerbern, vollziehbar Ausreisepflichtigen, Flüchtlingen und Spätaussiedlern (§ 36 Abs. 1 Nr. 4 IfSG) sowie Einrichtungen nach § 23 Abs. 3 IfSG (u.a. Krankenhäuser), eingeführt, einen Immunitätsnachweis gegen das Masernvirus zu erbringen.

B) Personenkreis

Zu den Beschäftigten im Sinne des Gesetzes zählen alle Personen, die in der Einrichtung eine Tätigkeit ausüben. Das betrifft insbesondere Personal mit Lehr-, Erziehungs-, Pflege- und Aufsichtstätigkeiten, aber auch Hausmeister oder Transport-, Küchen oder Reinigungspersonal, unabhängig davon, ob diese als Arbeitnehmende oder Honorarkraft beschäftigt sind. Zudem gehören auch ehrenamtlich Tätige und Praktikantinnen und Praktikanten dazu.

Diese Verpflichtung gilt allerdings nur für Personen, die nach dem 31. Dezember 1970 geboren wurden (§ 20 Abs. 8 IfSG).

C) Beschäftigte, die erstmals nach dem 1. März 2020 tätig wurden bzw. werden

Personen, die ab 1. März 2020 in einer entsprechenden Einrichtung (Kita, Schule, etc.) tätig werden sollen, haben der Leitung der jeweiligen Einrichtung vor Beginn ihrer Tätigkeit folgenden Nachweis vorzulegen (§ 20 Abs. 9 Satz 1 IfSG):

1. Eine Impfdokumentation nach § 22 Abs. 1 u. 2 IfSG oder ein ärztliches Zeugnis, auch in Form einer Dokumentation nach § 26 Abs. 2 S. 4 SGB V, darüber, dass bei ihnen ein nach den Maßgaben von § 20 Abs. 8 S. 2 IfSG ausreichender Impfschutz gegen Masern besteht, [oder]
2. ein ärztliches Zeugnis darüber, dass bei ihnen eine Immunität gegen Masern vorliegt oder sie aufgrund einer medizinischen Kontraindikation nicht geimpft werden können oder
3. eine Bestätigung einer staatlichen Stelle oder der Leitung einer anderen in § 20 Abs. 8 S. 1 IfSG genannten Einrichtung darüber, dass ein Nachweis nach Nummer 1 oder Nummer 2 bereits vorgelegen hat.

Eine Person, die über keinen der genannten Nachweise verfügt oder diesen nicht vorlegt, darf in der Einrichtung nicht tätig werden. (§ 20 Abs. 9 Satz 7 IfSG)

D) Beschäftigte, die bereits am 1. März 2020 in der Einrichtung tätig sind

- a) Beschäftigte, die bereits am 1. März 2020 ununterbrochen in einer Einrichtung tätig sind, haben der Leitung der jeweiligen Einrichtung einen Nachweis nach § 20 Abs. 9 S. 1 IfSG (siehe Ziffern 1 bis 3 unter Punkt C) bis zum Ablauf des 31. Dezember 2021 vorzulegen (§ 20 Abs. 10 S. 1 IfSG)¹.
- b) Wird ein Nachweis nicht bis zum Ablauf des 31. Dezember 2021 vorgelegt, ist das zuständige Gesundheitsamt unter Übermittlung personenbezogener Angaben zu benachrichtigen (§ 20 Abs. 10 S. 2 IfSG).
- c) Die Beschäftigten haben dem Gesundheitsamt, in dessen Bezirk sich die jeweilige Einrichtung befindet, auf Anforderung den Nachweis nach § 20 Abs. 9 S. 1 IfSG vorzulegen. Wenn der Nachweis nicht innerhalb einer angemessenen Frist vorgelegt wird oder sich aus dem Nachweis ergibt, dass ein Impfschutz gegen Masern erst zu einem späteren Zeitpunkt möglich ist oder vervollständigt werden kann, kann das Gesundheitsamt die zur Vorlage des Nachweises verpflichtete Person zu einer Beratung laden und hat diese zu einer Vervollständigung des Impfschutzes gegen Masern aufzufordern. (§ 20 Abs. 12 Satz 1 u. 2 IfSG)
- d) Das Gesundheitsamt kann einer Person, die trotz der Anforderung keinen Nachweis innerhalb einer angemessenen Frist vorlegt, untersagen, dass sie die dem Betrieb der Einrichtung dienenden Räume betritt oder in einer solchen Einrichtung tätig wird. Widerspruch und Anfechtungsklage gegen ein vom Gesundheitsamt erteiltes Verbot haben keine aufschiebende Wirkung. (§ 20 Abs. 12 Satz 3 IfSG)
- e) Soweit ein Betretungs- bzw. Beschäftigungsverbot besteht, kann der/die Arbeitnehmende nicht eingesetzt werden. Für diese Zeit entfällt für den/die Arbeitgebende*n die Lohnzahlungspflicht (§§ 326 Abs. 1 S. 1, 275 Abs. 1 BGB), da er/sie nicht in Annahmeverzug gerät; der/die Arbeitnehmende bietet vielmehr seine vertraglich geschuldete Arbeitsleistung nicht ordnungsgemäß an (§ 294 BGB).
- f) Bei einem fortdauernden behördlichen Betretungs- bzw. Beschäftigungsverbot, dessen Aufhebung nicht in Aussicht steht, ist eine ordentliche personenbedingte Kündigung seitens des/der Arbeitgebenden möglich. In diesem Falle ist – trotz personenbedingter Kündigung – i. d. R. eine vorherige Abmahnung angezeigt, da die Vertragsstörung auf einen Pflichtverstoß seitens des/der Arbeitnehmenden beruht.

¹ Die ursprüngliche Frist bis zum 31. Juli 2021 wurde durch das „Gesetz zur Fortgeltung der die epidemischen Lage von nationaler Tragweite betreffenden Regelungen“ vom 4. März 2021 bis zum 31. Dezember 2021 verlängert.