



Foto: Susanne El-Nawab

Masernschutzgesetz: Was bedeutet die Impfpflicht für Arbeitgeber?

Am 1. März 2020 trat das Masernschutzgesetz als Ergänzung des Infektionsschutzgesetzes (IfSG) in Kraft. Welche arbeitsrechtlichen Aspekte bezüglich der Einführung eines Impfzwangs wichtig sind, lesen Sie in dieser Übersicht.

Personen- und Einrichtungskreis

Die Pflicht zum Aufweisen eines Masernschutzes besteht für Personen, die nach dem 31. Dezember 1970 geboren sind und die in bestimmten Einrichtungen entweder betreut werden bzw. untergebracht sind oder dort Tätigkeiten ausüben (vgl. § 20 Abs. 8 IfSG). Dies betrifft insbesondere sogenannte Gemeinschaftseinrichtungen, in denen „überwiegend minderjährige Personen betreut werden“, etwa Kindertagesstätten, Schulen und Heime im Bereich der Kinder- und Jugendhilfe. Darüber hinaus unterliegen Personen der Impfpflicht, die in Einrichtungen nach § 23 Abs. 3 Satz 1 IfSG tätig sind (z.B. in Krankenhäusern, Rehabilitationseinrichtungen, Arztpraxen oder Rettungsdiensten). Bei diesen beschäftigten Personen geht es nicht nur um das medizinische Personal, sondern auch um andere dort tätige Personen, etwa Küchen- oder Reinigungs-

kräfte. Im Anwendungsbereich des § 33 IfSG geht es in erster Linie um die Kräfte mit Lehr-, Erziehungs-, Pflege- oder Aufsichtsaufgaben, betroffen sind jedoch auch Hausmeister, und das Transport-, Küchen- oder Reinigungspersonal. Es spielt in diesem Zusammenhang keine Rolle, ob die Tätigkeit hauptberuflich, ehrenamtlich oder im Rahmen eines Praktikums erbracht wird.

Nach § 20 Abs. 8 Satz 1 Nr. 1 IfSG müssen die betreuten oder beschäftigten Personen einen „ausreichenden Impfschutz gegen Masern oder ab der Vollendung des ersten Lebensjahres eine Immunität gegen Masern aufweisen“. Im Regelfall gilt: Personen, die in entsprechenden Einrichtungen betreut oder tätig werden sollen, haben der Leitung der jeweiligen Einrichtung vor Beginn ihrer Betreuung oder ihrer Tätigkeit einen Nachweis vorzulegen (z.B. den Impfausweis, ein ärztliches Zeug-

nis darüber, dass bei ihnen ausreichender Impfschutz und/oder Immunität gegen Masern besteht oder dass aufgrund einer medizinischen Kontraindikation nicht geimpft werden darf).

Die Impfpflicht gilt jedoch nur für Personen, die ab Inkrafttreten des Gesetzes am 1. März 2020 neu in die Betreuung genommen oder ihre Tätigkeit neu beginnen werden. Für alle, die bereits am 29. Februar 2020 betreut wurden oder tätig waren, ist der Nachweis erst bis zum Ablauf des 31. Juli 2021 vorzulegen.

Bei Verstößen drohen Bußgelder

Personen, die auf Aufforderung des Gesundheitsamtes den Nachweis nicht führen, kann das Gesundheitsamt den Zutritt zu den Räumlichkeiten der oben genannten Einrichtungen untersagen, § 20 Abs. 12 Satz 3 IfSG. Die Vorlage des Nachweises über einen ausreichenden Masernimpfschutz kann im Rahmen eines Verwaltungsvollstreckungsverfahrens mit Zwangsgeld durchgesetzt werden. Außerdem können die Gesundheitsämter gegen Träger von Einrichtungen, die Mitarbeiter entgegen § 20 Abs. 9 Satz 7 IfSG ohne Nachweis eines Masernschutzes beschäftigen oder gegen Benachrichtigungspflichten gegenüber dem Gesundheitsamt verstoßen, und gegen diese Mitarbeiter selbst, die ihren Nachweispflichten nicht bzw. unvollständig nachkommen oder in einer geschützten Einrichtung ohne hinreichenden Masernschutz tätig sind, ein Bußgeld (§ 73 Abs. 1a Ziff. 7b IfSG) von bis zu 2.500 Euro verhängen.

Neue arbeitsrechtliche Aspekte

Das Masernschutzgesetz bewirkt neue zu beachtende Aspekte für Arbeitgeber und Arbeitnehmer:

Für die Arbeitgeber: Träger von durch das Infektionsschutzgesetz geschützte Einrichtungen und Betriebe treffen im Zusammenhang mit dem Masernschutzgesetz ab dem 1. März 2020 neue Arbeitgeberpflichten. Sie müssen neue und alte Mitarbeitende über die Impfpflicht informieren und auf die Vorlage der entsprechenden Nachweise hinwirken. Die Nachweise sowie die Gründe für ihre spätere Vorlage sollten in

DAS WICHTIGSTE IN KÜRZE

Die Impfpflicht gilt für Personen, die ab Inkrafttreten des Gesetzes am 1. März 2020 neu in die Betreuung genommen oder ihre Tätigkeit neu beginnen werden. Für alle, die bereits am 29. Februar 2020 betreut wurden oder tätig waren, ist der Nachweis erst bis zum Ablauf des 31. Juli 2021 vorzulegen.

Die Träger treffen im Zusammenhang mit dem Masernschutzgesetz ab dem 1. März 2020 neue Arbeitgeberpflichten. Sie müssen neue und alte Mitarbeitende über die Impfpflicht informieren und auf die Vorlage der entsprechenden Nachweise hinwirken. Bei Verstößen drohen Bußgelder.

der Personalakte dokumentiert werden und gleichzeitig sollten Prozesse, welche die unverzügliche Anzeige der Ausnahmen von der Impfpflicht gegenüber dem Gesundheitsamt gewährleisten in der Personalabteilung eingerichtet werden. Die Frage des ausreichenden Masernschutzes sollte bereits Gegenstand im Bewerbungsverfahren sein. Neue Mitarbeitende ohne ausreichenden Impfschutz und Immunität gegen Masern sollten erst nach einer entsprechenden Zustimmung des Gesundheitsamtes beschäftigt werden. Beim Neuabschluss von Arbeitsverträgen dürfte es sich anbieten, diese um eine aufschiebende Bedingung zu ergänzen, wonach das Arbeitsverhältnis automatisch, ohne Kündigung, endet, sofern der Mitarbeitende nicht unverzüglich nach Abschluss des Arbeitsvertrages und vor Dienstaufnahme den Nachweis über einen ausreichenden Masernschutz erbringt.

Bei den Altmitarbeitenden ist darauf zu achten, dass diese spätestens am 31. Juli 2021 den Nachweis führen, entsprechende Wiedervorlagen in der Personalabteilung sind zu veranlassen.

Für Arbeitnehmer: Mitarbeitende und Bewerber sind zur Auskunft über deren Schutz gegen Masern gegenüber dem Arbeitgeber, als Träger einer geschützten Einrichtung, verpflichtet. Ohne den Nachweis eines ausreichenden Schutzes gegen Masern, kann das künftige Beschäftigungsverhältnis nicht vollzogen werden. Mitarbeiter ohne Impfschutz oder Immunität dürfen nicht eingesetzt werden, daher darf der Träger einen Nachweis über diese subjektive Berufszulassungsbeschränkung for-

dern. Der Nachweis ist vor Aufnahme der Tätigkeit vorzulegen. Entsprechende Fragen des Arbeitgebers bereits im Bewerbungsverfahren dürften zulässig sein. Ein Recht des Bewerbers „zur Lüge“, wie etwa bei der unzulässigen Frage nach einer Schwangerschaft, ist nicht gegeben.

Der Mitarbeitende ist wegen des Tätigkeitsverbots an der Erbringung der Arbeitsleistung gehindert, das heißt, die tatsächliche Ausführung des Arbeitsverhältnisses kann wegen des gesetzlichen Verbots nicht erfolgen. Wenn die Einrichtung den Mitarbeiter aus diesen Gründen nicht beschäftigt, gerät sie nicht in Annahmeverzug, so dass der Mitarbeitende keinen Anspruch auf Gehaltszahlung hat.

Altmitarbeiter sind bei nicht ausreichendem Schutz gegen Masern verpflichtet, eine Masernschutzimpfung zu dulden. Weigern sich die Altmitarbeiter, sich impfen zu lassen, kann dies einen Kündigungsgrund darstellen.

Ausblick

Die Impfpflicht stellt einen erheblichen Eingriff in das Grundrecht der körperlichen Unversehrtheit und die Freiheit der Mitarbeitenden dar, sich für oder gegen eine Impfung zu entscheiden. Ob die teilweise geäußerten verfassungsrechtlichen Bedenken vor dem Bundesverfassungsgericht Gehör finden werden, bleibt abzuwarten. Gleichwohl ist davon auszugehen, dass sich schon zeitnah die Arbeitsgerichte mit der Thematik auseinandersetzen müssen. Einstweilen müssen Arbeitgeber und Arbeitnehmer die neuen Vorgaben und Pflichten des Masernschutzgesetzes beachten. Auch auf den Arbeitnehmerdatenschutz hat das Gesetz Auswirkungen, indem u.a. das Verzeichnis der Verarbeitungstätigkeiten (Art. 30 DS-GVO), die technischen und organisatorischen Maßnahmen (Art. 32 DS-GVO) oder die Datenschutzinformation für Bewerber und Mitarbeiter (Art. 12–14 DS-GVO) anzupassen sind.



André Spak, Rechtsanwalt, Fachanwalt für Arbeitsrecht und Steuerrecht der Solidaris Rechtsanwaltsgesellschaft mbH in Münster.

Christian Klein, Rechtsanwalt, Fachanwalt für Arbeitsrecht, Solidaris Rechtsanwaltsgesellschaft mbH. www.solidaris.de



Nai-apollo healthcare

Wir verkaufen Ihr Pflegeheim – seriös und diskret

- Verkaufsberatung und Investorensuche – wir vertreten Ihre Interessen **unabhängig** und bieten eine **kostenfreie Kaufpreiseinschätzung**. Wir haben Betreibererfahrung und bereiten Sie vor!
- Kaufpreise auf Allzeithoch – auch Sale & Lease Back der Immobilie möglich – nutzen Sie die Liquidität

Ihr persönlicher Ansprechpartner:

Dipl. Kfm. Sebastian Deppe | Tel. 069 – 970 505 0
sebastian.deppe@nai-apollo.de | www.apollo-healthcare.de