



Bayerisches Staatsministerium der Finanzen und für Heimat
Postfach 22 15 55 · 80505 München

Ausschließlich per E-Mail an

Bayer. Staatskanzlei

Bayer. Staatsministerium des Innern, für Sport und Integration

Bayer. Staatsministerium für Wohnen, Bau und Verkehr

Bayer. Staatsministerium der Justiz

Bayer. Staatsministerium für Unterricht und Kultus

Bayer. Staatsministerium für Wissenschaft und Kunst

Bayer. Staatsministerium für Wirtschaft, Landesentwicklung und Energie

Bayer. Staatsministerium für Umwelt und Verbraucherschutz

Bayer. Staatsministerium für Ernährung, Landwirtschaft und Forsten

Bayer. Staatsministerium für Familie, Arbeit und Soziales

Bayer. Staatsministerium für Gesundheit und Pflege

Bayer. Staatsministerium für Digitales

Bayer. Oberster Rechnungshof

Bayer. Landtag, Landtagsamt

Ihr Zeichen, Ihre Nachricht vom

Bitte bei Antwort angeben
Unser Zeichen, Unsere Nachricht vom
21/25 P 1110-1/10

München, 18. Februar 2020

Durchwahl: 089 2306-2371

Telefax: 089 2306-2802

Name: Frau Augustin

**Personalverhältnisse von Beschäftigten im Beamten- bzw. Arbeitsverhältnis;
Gesetz für den Schutz vor Masern und zur Stärkung der Impfprävention (Masernschutzgesetz)**

Sehr geehrte Damen und Herren,

am 1. März 2020 tritt das Gesetz für den Schutz vor Masern und zur Stärkung der Impfprävention (Masernschutzgesetz) in Kraft. Es enthält Regelungen für den Masernschutz, die unter anderem für Beamtinnen, Beamte und Tarifbeschäftigte des Freistaats Bayern, entsprechende Bewerberinnen und Bewerber sowie andere Personen, die in bestimmten öffentlichen Einrichtungen tätig sind bzw. tätig werden sollen, von Bedeutung sind.

1. Geltungsbereich

a) Institutionell

Von dem Masernschutzgesetz werden Personen erfasst, die in den nachfolgenden Bereichen tätig sind:

- Krankenhäuser
- Einrichtungen für ambulantes Operieren,
- Vorsorge- oder Rehabilitationseinrichtungen, in denen eine den Krankenhäusern vergleichbare medizinische Versorgung erfolgt,
- Dialyseeinrichtungen,
- Tageskliniken,
- Entbindungseinrichtungen,
- Behandlungs- oder Versorgungseinrichtungen, die mit einer der o.g. Einrichtungen vergleichbar sind,
- Arztpraxen, Zahnarztpraxen,
- Praxen sonstiger humanmedizinischer Heilberufe
- Einrichtungen des öffentlichen Gesundheitsdienstes, in denen medizinische Untersuchungen, Präventionsmaßnahmen oder ambulante Behandlungen durchgeführt werden, und
- ambulante Pflegedienste, die ambulante Intensivpflege in Einrichtungen, Wohngruppen oder sonstigen gemeinschaftlichen Wohnformen erbringen,
- Rettungsdienste,
- Gemeinschaftseinrichtungen, in denen **überwiegend minderjährige Personen** (also mehr als 50%) betreut werden, insbesondere:
 - Kindertageseinrichtungen und Kinderhorte,

- die nach § 43 Absatz 1 des Achten Buches Sozialgesetzbuch erlaubnispflichtige Kindertagespflege,
- Schulen und sonstige Ausbildungseinrichtungen,
- Heime
- Einrichtungen zur gemeinschaftlichen Unterbringung von Asylbewerbern, vollziehbar Ausreisepflichtigen, Flüchtlingen und Spätaussiedlern

Nach einer ersten Einschätzung sind wenigstens folgende Bereiche des Freistaats Bayern betroffen:

- Staatliche Schulen
- Staatliche Krankenhäuser (Deutsches Herzzentrum, Krankenabteilungen der Justizvollzugsanstalten)
- Staatliche Kindertageseinrichtungen (Landtag)
- Staatliche Asyleinrichtungen
- Staatliche Gesundheitsverwaltung an den Landratsämtern
- Medizinische Untersuchungsstellen der Regierungen

Im Übrigen wird gebeten, in eigener Zuständigkeit anhand des Katalogs zu prüfen, welche Einrichtungen und Behörden vom Geltungsbereich des Masernschutzgesetzes erfasst sind.

b) Personell

Erfasst sind grundsätzlich alle am 1. Januar 1971 oder später geborenen Personen, die in den oben bezeichneten Bereichen tätig sind. Personen, die am 31. Dezember 1970 oder früher geboren sind, sind ausgenommen.

Betroffen sind daher neben Beamtinnen, Beamten und Tarifbeschäftigten auch Referendarinnen und Referendare, Auszubildende, Praktikantinnen und Praktikanten, dual Studierende, Leiharbeiterinnen und Leiharbeiter, **in den jeweiligen Einrichtungen tätiges Personal Dritter (z.B. Raumpflegerkräfte)** sowie dort tätige Selbständige (z.B. Dolmetscherinnen und Dolmetscher).

Ehrenamtlich beschäftigte Personen sowie Personen, die stundenweise z.B. mit Lehraufträgen oder zur Beaufsichtigung eingesetzt werden, sind ebenfalls erfasst, sofern sie **regelmäßig** (nicht nur für wenige Tage) und **nicht nur zeitlich ganz vorübergehend** (nicht nur wenige Minuten, sondern über einen längeren Zeitraum) in der jeweiligen Einrichtung tätig sind.

2. Regelungsinhalt

Alle vom Geltungsbereich erfassten Personen müssen einen ausreichenden Impfschutz oder eine Immunität gegen Masern nachweisen, es sei denn, sie können aus gesundheitlichen Gründen nicht geimpft werden (medizinische Kontraindikation). **Personen, die weder Impfschutz noch Immunität oder Kontraindikation nachweisen, dürfen nicht in den betroffenen Einrichtungen beschäftigt werden.**

Hierfür gelten folgende **Fristen**:

- Bei Personen, die am 1. März 2020 oder später ihre Tätigkeit in dem Bereich aufnehmen sollen (**Neubeschäftigte**), müssen Impfschutz, Immunität oder Kontraindikation **vor Aufnahme der Tätigkeit** nachgewiesen werden. Andernfalls ist eine Beschäftigung dieser Personen in diesem Bereich nicht zulässig.
- Bei Personen, die am 29. Februar 2020 bereits in einem genannten Bereich tätig sind (**Bestandsbeschäftigte**), genügt es, wenn Impfschutz, Immunität oder Kontraindikation **bis zum 31. Juli 2021** nachgewiesen werden. Bis dahin dürfen diese Personen weiterhin in dem Bereich beschäftigt werden.

Der **Nachweis** über Impfschutz, Immunität oder Kontraindikation kann durch Vorlage

- eines Impfausweises oder durch ein ärztliches Zeugnis darüber, dass ein Impfschutz gegen Masern besteht,
- eines ärztlichen Zeugnisses darüber, dass eine Immunität gegen Masern vorliegt oder aufgrund einer medizinischen Kontraindikation nicht geimpft werden kann oder

- einer Bestätigung einer staatlichen Stelle oder der Leitung einer anderen vom Gesetz betroffenen Einrichtung darüber, dass ein o.g. Nachweis bereits vorgelegt wurde erbracht werden.

Die Zuständigkeit liegt bei der jeweiligen personalverwaltenden oder der von ihr bestimmten Stelle.

Sofern Nachweiskontrolle und/oder Meldung an das Gesundheitsamt an eine andere Stelle (z.B. Behördenleitung) delegiert werden, ist sicherzustellen, dass die personalverwaltende Stelle hiervon Kenntnis erlangt.

Wird entgegen der gesetzlichen Verbote eine Person beschäftigt, kann das Gesundheitsamt ein **Bußgeld** in Höhe von bis zu 2.500 € gegen die Einrichtungsleitung verhängen.

Nähere Informationen hierzu wird das Bayerische Landesamt für Gesundheit und Lebensmittelsicherheit auf seiner Internetseite (www.lgl.bayern.de) anbieten.

Anmerkung:

Die Ständige Impfkommission beim Robert Koch-Institut (STIKO) empfiehlt für Personen ohne frühere Impfung oder mit unklarem Impfstatus zwei Impfungen mit einem Mumps-Masern-Röteln-Impfstoff im Abstand von mindestens vier Wochen; Personen, die bisher nur einmal geimpft worden sind, sollen eine zusätzliche Impfung im Abstand von mindestens 4 Wochen zur vorangegangenen Impfung erhalten. Bei fehlender oder unvollständiger Dokumentation ist laut STIKO im Interesse der zu schützenden Person von fehlenden Impfungen auszugehen; Sicherheitsbedenken bei nochmaliger Impfung trotz bestehender Immunität bestünden nicht.

3. Folgen für den Personalvollzug

a) Beamtenbereich

Der Impfschutz ist als physisches Merkmal Teil der körperlichen Eignung im Sinne des § 9 Beamtenstatusgesetz (BeamtStG). Die Nachweispflicht trägt derjenige, der sich auf Impfschutz, Immunität oder Kontraindikation beruft.

Nach der Gesetzesbegründung zum Masernschutzgesetz ist eine Impfung gegen Masern im Hinblick auf den mit der Impfpflicht verfolgten Zweck (Schutz der öffentlichen Gesundheit) zumutbar. Insoweit kann auch der Dienstherr die Nachholung der erforderlichen Impfungen von seinen Beschäftigten zur (Wieder-)Herstellung der körperlichen Eignung verlangen. Lässt sich der Beschäftigte trotz bestehender Impfpflicht nicht impfen, so stellt dies ein Dienstvergehen im Sinne des § 47 BeamStG dar (Verstoß gegen die Pflicht zum vollen persönlichen Einsatz im Beruf).

Vor diesem Hintergrund ergeben sich für den Beamtenbereich folgende Konsequenzen:

aa) Neubeschäftigte (ab 1. März 2020)

Beamtenbewerberinnen und Beamtenbewerber müssen zum **Zeitpunkt der Einstellung** (Ernennung) Impfschutz, Immunität oder Kontraindikation nachweisen. Wird der Nachweis nicht erbracht, dürfen die Bewerberinnen bzw. Bewerber mangels körperlicher Eignung nicht eingestellt werden.

Bei der erstmaligen Aufnahme eines **Nebenamts** (z.B. Lehrauftrag) ist eine Amtsübertragung erst nach Vorlage des erforderlichen Nachweises zulässig.

bb) Bestandsbeschäftigte (ab 31. Juli 2021)

Bestandsbeschäftigte haben den erforderlichen Nachweis bis zum 31. Juli 2021 zu erbringen.

Wird der Nachweis nicht erbracht, weil zum Beispiel die Impfung verweigert wird oder der Impfschutz undokumentiert oder unvollständig ist, so hat die zuständige Stelle dies dem **Gesundheitsamt** zu **melden**.

(Anmerkung: Bei einem Verstoß gegen die Meldepflicht kann das Gesundheitsamt ein Bußgeld in Höhe von bis zu 2.500 € gegen die Einrichtungsleitung verhängen).

Es erfolgt eine Weiterbeschäftigung. Spricht das Gesundheitsamt ein **Beschäftigungsverbot** aus und reagiert die/der Beschäftigte auf die letzte Aufforderung nicht, so ist davon auszugehen, dass sich die/der Betroffene dauerhaft nicht impfen lassen wird.

In diesen Fällen ist folgende Vorgehensweise sachgerecht:

- Bei Beamtinnen und Beamten auf **Lebenszeit** soll zunächst geprüft werden, ob eine anderweitigen Verwendungsmöglichkeit besteht. Es gilt hierbei allerdings **nicht** der Maßstab wie bei Ruhestandsversetzungen. Entscheidend ist, ob äußerstenfalls innerhalb des jeweiligen Ressorts eine andere Beschäftigung realistisch darstellbar ist.
 - Besteht keine anderweitige Verwendungsmöglichkeit, so ist den Beamtinnen und Beamten die Führung der Dienstgeschäfte gemäß § 39 BeamtStG zu untersagen.
 - Gleichzeitig zum Verbot nach § 39 BeamtStG ist ein Disziplinarverfahren mit dem Ziel der Entfernung aus dem Beamtenverhältnis einzuleiten (Art. 19 Bayerisches Disziplinargesetz – BayDG).
 - Im Rahmen des Disziplinarverfahrens ist auch zu prüfen, ob eine vorläufige Dienstenthebung mit Kürzung der Bezüge nach Art. 39 BayDG in Betracht kommt.

- Beamtinnen und Beamte auf **Probe** bzw. auf **Widerruf** sind mangels körperlicher Eignung zu entlassen (§ 23 Abs. 3 Nr. 2 bzw. Abs. 4 S. 1 BeamtStG).
- **Nebenamtsübertragungen** sind gemäß Art. 49 Abs. 2 BayVwVfG zu widerrufen.

b) Tarifbereich

aa) Neubeschäftigte (ab 1. März 2020)

Bewerberinnen/Bewerber müssen zum **Zeitpunkt der Einstellung** Impfschutz, Immunität oder Kontraindikation nachweisen. Wird der Nachweis nicht erbracht, dürfen die Bewerberinnen bzw. Bewerber mangels körperlicher Eignung nicht eingestellt werden.

bb) Bestandsbeschäftigte, Auszubildende, Praktikantinnen/Praktikanten, dual Studierende (ab 31. Juli 2021)

Bestandsbeschäftigte, Auszubildende, Praktikantinnen/Praktikanten und dual Studierende haben den erforderlichen Nachweis bis zum 31. Juli 2021 zu erbringen.

Wird der Nachweis nicht erbracht, weil zum Beispiel die Impfung verweigert wird oder der Impfschutz undokumentiert oder unvollständig ist, so hat die zuständige Stelle dies dem **Gesundheitsamt** zu **melden**.

Es erfolgt eine Weiterbeschäftigung. Spricht das Gesundheitsamt ein **Beschäftigungsverbot** aus, empfiehlt sich folgende Vorgehensweise:

Zunächst soll geprüft werden, ob für die Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer eine anderweitige Verwendungsmöglichkeit (innerhalb des jeweiligen Geschäftsbereichs) besteht.

Ist dies nicht der Fall, ist die/der Beschäftigte darauf hinzuweisen, dass sie/er aufgrund des ausgesprochenen Beschäftigungsverbots nicht mehr beschäftigt werden darf, keine anderweitige Verwen-

dungsmöglichkeit besteht und sie/er mit einer Kündigung des Arbeitsverhältnisses rechnen muss, wenn sie/er bis zum keinen Nachweis erbringt. Reagiert die/der Beschäftigte auf diese letzte Aufforderung nicht, ist eine verhaltensbedingte Kündigung auszusprechen. Eine Abmahnung ist entbehrlich, da mit einer Änderung des Fehlverhaltens der Arbeitnehmerin/des Arbeitnehmers nicht zu rechnen ist, da sie/er die Vertragswidrigkeit ihres/seines Verhaltens kannte und nicht mit einer Billigung durch den Arbeitgeber rechnen konnte.

Ist die Arbeitnehmerin/der Arbeitnehmer nach § 34 Abs. 2 TV-L unkündbar, ist nach einem entsprechenden Hinweis (Beschäftigungsverbot, keine anderweitige Verwendungsmöglichkeit, mit Kündigung muss gerechnet werden) eine außerordentliche Kündigung mit einer sozialen Auslauffrist auszusprechen.

Im Fall der Kündigung ist die Arbeitnehmerin/der Arbeitnehmer ab dem Kündigungszeitpunkt für die Dauer der Kündigungsfrist/sozialen Auslauffrist unter Fortzahlung des Entgelts von der Arbeit freizustellen.

- Bei Auszubildenden nach TVA-L BBiG, TVA-L Pflege und TVA-L Gesundheit, Praktikantinnen und Praktikanten nach TV Prakt-L und dual Studierenden ist bei Ausspruch eines Beschäftigungsverbots durch das Gesundheitsamt das Ausbildungs- bzw. Praktikantenverhältnis zu kündigen (sonstiger wichtiger Grund ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist). Gleiches gilt für dual Studierende unter Einhaltung der einzelvertraglich vereinbarten Kündigungsfrist.

c) Externe Dienstkräfte

Die extern beauftragten Dienstleistungsfirmen (z.B. Reinigungsfirmen) sind vertraglich zu verpflichten, nur solche Personen in den Einrichtungen einzusetzen, die Impfschutz, Immunität oder Kontraindikation nachgewiesen haben. Die **Zuständigkeit** für die Nachweiskontrolle liegt bei der **Dienstleistungsfirma**.

Es wird empfohlen, sich von der Dienstleistungsfirma **bestätigen** zu lassen, dass für alle eingesetzten Beschäftigten der Nachweis vorliegt.

Soweit im Schulbereich die Zuständigkeit des Sachaufwandsträgers gegeben ist, erfolgt die Nachweiskontrolle durch den **Sachaufwandsträger** mit Bestätigung gegenüber den Schulleitungen.

Mit freundlichen Grüßen

gez. Dr. Nicole Lang

Ministerialdirigentin