

**Geschäftsstelle**

Ernst-August-Platz 10  
30159 Hannover  
Telefon 0511.35819-0  
Telefax 0511.35819-21  
E-Mail [info@kav-nds.de](mailto:info@kav-nds.de)  
Web [www.kav-nds.de](http://www.kav-nds.de)

**Bankverbindung**

Sparkasse Hannover  
IBAN: DE90250501800000552836  
BIC: SPKHDE2HXXX

## Rundschreiben

**A 1/2022**

03.01.2022

00 20 01

18 34 01

18 34 02

- 1. Einführung einer einrichtungsbezogenen Impfpflicht gegen Covid-19**
- 2. Masernschutzgesetz – Verlängerung der Frist zum Nachweis einer Masernimmunität**

1 Anlage

Sehr geehrte Damen und Herren!

### **1. Einführung einer einrichtungsbezogenen Impfpflicht gegen Covid-19**

Mit Rundschreiben A 71/2021 und A 73/2021 haben wir über den Beschluss der Gesundheitsministerkonferenz (GMK) zu den Testpflichten für geimpfte oder genesene Beschäftigte nach § 28b Abs. 2 IfSG und über den Inhalt eines auf die zahlreichen Anfragen hin versendeten gleichlautenden Antwortschreibens des BMG berichtet. Mit dem Gesetz zur Stärkung der Impfprävention gegen COVID-19 und zur Änderung weiterer Vorschriften im Zusammenhang mit der COVID-19-Pandemie vom 10. Dezember 2021 (BGBl. I S. 5162), wurden weitere Änderungen zu den Testpflichten nach § 28b Abs. 2 Infektionsschutzgesetz (IfSG) beschlossen. Hierüber hatten wir am Jahresende 2021 mit Rundschreiben A 77/2021 berichtet.

Im Rahmen dessen wurde nun auch eine erste Impfpflicht gegen COVID-19 eingeführt. Die Impfpflicht gilt – zusammenfassend vorweggenommen – einrichtungsbezogen für alle Personen, die fortgesetzt oder neu ab dem 16. März 2022 in den in § 20a Abs. 1 Satz 1 IfSG abschließend aufgeführten Einrichtungen und Unternehmen tätig werden sollen. Bis zum Ablauf des 15. März 2022 müssen alle Beschäftigten der betreffenden Einrichtungen eine vollständige Schutzimpfung gegen COVID-19 nachweisen, um ihre Arbeitsleistung erbringen und Entgelt erhalten zu können. Eine medizinische Kontraindikation kann nur anerkannt werden, wenn sie durch ein zweifelsfreies ärztliches Zeugnis nachgewiesen wird.

Diese Impfpflicht wurde mit dem Gesetz zur Stärkung der Impfprävention gegen COVID-19 und zur Änderung weiterer Vorschriften im Zusammenhang mit der COVID-19-Pandemie durch den Deutschen Bundestag und den Deutschen Bundesrat beschlossen. Das Gesetz wurde am 11. Dezember 2021 im Bundesgesetzblatt veröffentlicht (**Anlage**) und ist damit überwiegend am 12. Dezember 2021 in Kraft getreten.

Die Regelungen der einrichtungsbezogenen Impfpflicht des § 20a IfSG stellen wir für Sie wie folgt dar:

### **1.1 Immunität aller in den Einrichtungen und Unternehmen tätigen Personen spätestens mit Ablauf des 15.03.2022 (§ 20a Abs. 1 IfSG)**

§ 20a Abs. 1 IfSG schreibt vor, dass Personen, die in den folgenden Einrichtungen oder Unternehmen tätig sind, mit Ablauf des 15.03.2022 entweder geimpft oder genesen sein müssen, es sei denn, dass sie aufgrund einer medizinischen Kontraindikation nicht gegen COVID-19 geimpft werden können:

#### **Nach Nr. 1**

- Krankenhäuser,
- Einrichtungen für ambulantes Operieren,
- Vorsorge- oder Rehabilitationseinrichtungen,
- Dialyseeinrichtungen,
- Tageskliniken,
- Entbindungseinrichtungen,
- Behandlungs- oder Versorgungseinrichtungen, die mit einer der in den Buchstaben a bis f genannten Einrichtungen vergleichbar sind,
- Arztpraxen, Zahnarztpraxen,
- Praxen sonstiger humanmedizinischer Heilberufe,
- Einrichtungen des öffentlichen Gesundheitsdienstes, in denen medizinische Untersuchungen, Präventionsmaßnahmen oder ambulante Behandlungen durchgeführt werden,
- Rettungsdienste,
- sozialpädiatrische Zentren nach § 119 SGB V,
- medizinische Behandlungszentren für Erwachsene mit geistiger Behinderung oder schweren Mehrfachbehinderungen nach § 119c SGB V,
- Einrichtungen der beruflichen Rehabilitation nach § 51 SGB IX und Dienste der beruflichen Rehabilitation,
- Begutachtungs- und Prüfdienste, die auf Grund der Vorschriften SGB V oder des SGB XI tätig werden

#### **Nach Nr. 2**

Personen, die in voll- oder teilstationären Einrichtungen zur Betreuung und Unterbringung älterer, behinderter oder pflegebedürftiger Menschen oder in vergleichbaren Einrichtungen tätig sind

#### **Nach Nr. 3**

Personen, die in ambulanten Pflegediensten und weiteren Unternehmen, die den in Nummer 2 genannten Einrichtungen vergleichbare Dienstleistungen im ambulanten Bereich anbieten, tätig sind; zu diesen Unternehmen gehören insbesondere:

- ambulante Pflegeeinrichtungen gemäß § 72 SGB XI sowie Einzelpersonen gemäß § 77 SGB XI,
- ambulante Pflegedienste, die ambulante Intensivpflege in Einrichtungen, Wohngruppen oder sonstigen gemeinschaftlichen Wohnformen erbringen,
- Unternehmen, die Assistenzleistungen nach § 78 SGB IX erbringen,
- Unternehmen, die Leistungen der interdisziplinären Früherkennung und Frühförderung nach § 42 Abs. 2 Nr. 2 SGB IX und § 46 SGB IX in Verbindung mit der Frühförderungsverordnung oder heilpädagogische Leistungen nach § 79 SGB IX erbringen,
- Beförderungsdienste, die für Einrichtungen nach Nr. 2 dort behandelte, betreute, gepflegte oder untergebrachte Personen befördern oder die Leistungen nach § 83 Absatz 1 Nummer 1 SGB IX erbringen, und
- Leistungsberechtigte, die im Rahmen eines Persönlichen Budgets nach § 29 SGB IX Personen für die Erbringung entsprechender Dienstleistungen beschäftigen.

Das Gesetz nennt lediglich „Personen, die tätig sind“ und zwar ohne Beschränkung auf medizinisches Personal bzw. ohne nähere Unterscheidung, in welchen Bereichen oder mit welcher Häufigkeit von Kontakt zu vulnerablen Personengruppen die Beschäftigten eingesetzt werden. Nach der Gesetzesbegründung (BT-Drucksache 20/188, S. 38) handelt es sich bei den erfassten Personen „beispielsweise um medizinisches bzw. Pflege- und Betreuungspersonal (...), aber auch andere dort tätige Personen wie zum Beispiel Hausmeister oder Transport-, Küchen- oder Reinigungspersonal.“ In der Begründung zum Gesetzentwurf wird ferner ausgeführt, dass die Art der Beschäftigung (Arbeitsvertrag, Leiharbeitsverhältnis, Praktikum, Beamtenverhältnis) ohne Bedeutung ist. Erfasst sind also auch Auszubildende, Personen, die ihren Freiwilligendienst (nach dem BFDG oder JFGD) ableisten, und ehrenamtlich Tätige. Gleiches dürfte für freie Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bzw. Honorarkräfte gelten.

Allein aus der gesetzlichen Regelung des § 20a Abs. 1 IfSG folgt allerdings noch kein Beschäftigungs- bzw. Tätigkeitsverbot als Rechtsfolge für nicht geimpfte oder genesene Personen. Maßgeblich sind die Absätze 2 ff. des § 20a IfSG. Es ist sorgfältig zu unterscheiden zwischen Personen, die bereits am 15.03.2022 in der Einrichtung tätig sind, und solchen, die ab dem 16.03.2022 in der Einrichtung tätig werden sollen.

## **1.2 Nachweispflicht für in den genannten Einrichtungen und Unternehmen tätige Personen bis zum Ablauf des 15.03.2022 (§ 20a Abs. 2 IfSG)**

Nach § 20a Abs. 2 IfSG haben die o. g. Personen bis zum Ablauf des 15.03.2022 der Leitung der jeweiligen Einrichtung oder des jeweiligen Unternehmens vorzulegen

- einen Impfnachweis im Sinne des § 2 Nr. 3 der COVID-19-Schutzmaßnahmen-Ausnahmenverordnung in der jeweils geltenden Fassung,
- einen Genesenennachweis im Sinne des § 2 Nr. 5 der COVID-19-Schutzmaßnahmen-Ausnahmenverordnung in der jeweils geltenden Fassung oder
- ein ärztliches Zeugnis darüber, dass sie auf Grund einer medizinischen Kontraindikation nicht gegen das Coronavirus SARS-CoV-2 geimpft werden können.

Wenn bis zum Ablauf des 15.03.2022 ein Nachweis nicht vorgelegt wird oder Zweifel an der Echtheit oder inhaltlichen Richtigkeit des vorgelegten Nachweises bestehen, hat die Leitung der jeweiligen Einrichtung oder des jeweiligen Unternehmens **unverzüglich** das **Gesundheitsamt**, in dessen Bezirk sich die jeweilige Einrichtung oder das jeweilige

Unternehmen befindet, darüber **zu benachrichtigen** und dem Gesundheitsamt personenbezogene Daten zu übermitteln. Anders als bei den in § 20 Abs. 3 IfSG (s. u.) genannten Personen resultiert aus der Nichtvorlage eines Nachweises bis zum Ablauf des 15.03.2022 bei den bereits in der Einrichtung tätigen Personen nach dem Wortlaut des Gesetzes kein unmittelbares Tätigkeitsverbot. Es bedarf also arbeitgeberseitig erst einmal nur der unverzüglichen Einschaltung des jeweils zuständigen Gesundheitsamtes, welches sodann die weiteren Maßnahmen – wie z. B. ein Tätigkeitsverbot – anordnen müsste. Zum weiteren Vorgehen des Gesundheitsamtes und den arbeitsrechtlichen Konsequenzen für diesen Personenkreis nehmen wir weiter unten noch Stellung.

### **1.3 Nachweispflicht für Personen, die ab dem 16.03.2022 in den genannten Einrichtungen und Unternehmen tätig werden sollen (§ 20a Abs. 3 IfSG)**

§ 20a Abs. 3 IfSG schreibt vor, dass Personen, die in den oben genannten Einrichtungen oder Unternehmen ab dem 16.03.2022 tätig werden sollen, der Leitung der jeweiligen Einrichtung oder des jeweiligen Unternehmens vor Beginn ihrer Tätigkeit einen o. g. Nachweis vorzulegen haben.

§ 20a Abs. 3 Satz 4 IfSG regelt, dass eine unter die Regelungen des § 20a Abs. 1 IfSG fallende Person, die keinen der genannten Nachweise vorlegt, nicht in den im Gesetz genannten Einrichtungen oder Unternehmen beschäftigt werden darf. Hier ergibt sich also – anders als nach § 20a Abs. 2 IfSG – ein **Beschäftigungsverbot** unmittelbar aus der gesetzlichen Regelung des § 20a Abs. 3 Satz 4 IfSG.

Wir empfehlen daher, im Falle von geplanten Neueinstellungen die Bewerberinnen und Bewerber schriftlich aufzufordern, einen entsprechenden Nachweis spätestens zum Vorstellungsgespräch mitzubringen. Besser wäre die Vorlage eines entsprechenden Nachweises zwecks Planbarkeit bereits vor den Vorstellungsgesprächen.

Ein fehlender Nachweis führt ab dem 16.03.2022 zu einem gesetzlichen Beschäftigungsverbot in den betroffenen Einrichtungen bzw. Unternehmen. Wir legen deshalb dringend nahe, die Einstellung erst dann verbindlich vorzunehmen, wenn ein entsprechender Nachweis vorliegt. Es sollte also vorher weder eine Einstellungszusage erteilt noch ein Arbeitsvertrag geschlossen werden.

Liegt zwar ein Nachweis vor, bestehen jedoch Zweifel an der Echtheit oder inhaltlichen Richtigkeit des vorgelegten Nachweises, hat die Leitung der jeweiligen Einrichtung oder des jeweiligen Unternehmens unverzüglich das Gesundheitsamt, in dessen Bezirk sich die jeweilige Einrichtung oder das jeweilige Unternehmen befindet, darüber zu benachrichtigen und dem Gesundheitsamt personenbezogene Daten zu übermitteln. Für diesen Fall sieht das Gesetz allerdings kein unmittelbares Beschäftigungs- bzw. Tätigkeitsverbot vor.

### **1.4 Gültigkeitsverlust des Nachweises (§ 20a Abs. 4 IfSG)**

Für den Fall, dass der Nachweis ab bzw. nach dem 16.03.2022 seine Gültigkeit verliert, regelt § 20a Abs. 4 IfSG, dass Personen, die in den o. g. Einrichtungen oder Unternehmen tätig sind, der Leitung der jeweiligen Einrichtung oder des jeweiligen Unternehmens einen neuen Nachweis nach § 20a Absatz 2 Satz 1 **innerhalb eines Monats** nach Ablauf der Gültigkeit des bisherigen Nachweises vorzulegen haben.

Wird der neue Nachweis nicht innerhalb dieses Monats vorgelegt oder bestehen Zweifel an der Echtheit oder inhaltlichen Richtigkeit des vorgelegten Nachweises, hat die Leitung der jeweiligen Einrichtung oder des jeweiligen Unternehmens unverzüglich das Gesundheitsamt, in dessen Bezirk sich die jeweilige Einrichtung oder das jeweilige Unternehmen befindet, darüber zu benachrichtigen und dem Gesundheitsamt personenbezogene Daten zu übermitteln.

### 1.5 Vorgehen des Gesundheitsamts (§ 20a Abs. 5 IfSG) und Auswirkungen auf das Arbeitsverhältnis

Dem Gesundheitsamt, das durch den Arbeitgeber über einen fehlenden Nachweis bei bereits vor dem 15.03.2022 tätigen Beschäftigten oder über Zweifel an Echtheit oder inhaltlicher Richtigkeit eines Nachweises bei vor oder nach dem 16.03.2022 tätigen Beschäftigten oder über die Nichtvorlage eines neuen Nachweises im Falle des Gültigkeitsverlusts benachrichtigt wird, stehen nach § 20a Abs. 5 IfSG folgende Maßnahmen zur Verfügung:

- Das Gesundheitsamt kann verlangen, dass ihm einer der o. g. Nachweise vorgelegt wird.
- Bestehen Zweifel an der Echtheit oder inhaltlichen Richtigkeit des vorgelegten Nachweises, kann das Gesundheitsamt eine ärztliche Untersuchung dazu anordnen, ob die betroffene Person auf Grund einer medizinischen Kontraindikation nicht gegen das Coronavirus SARS-CoV-2 geimpft werden kann.
- Das Gesundheitsamt kann einer Person, die trotz der Aufforderung keinen Nachweis innerhalb einer angemessenen Frist vorlegt oder der Anordnung einer ärztlichen Untersuchung nicht Folge leistet, untersagen, dass sie die dem Betrieb der o. g. Einrichtungen oder Unternehmen dienenden Räume betritt oder in einer solchen Einrichtung oder einem solchen Unternehmen tätig wird (Zutrittsverbot/Tätigkeitsverbot).

Spricht das Gesundheitsamt ein **Tätigkeitsverbot** aus, gerät der Arbeitgeber nicht in Annahmeverzug, wenn er die betroffenen Beschäftigten nicht beschäftigt. Die Beschäftigten haben in diesem Fall **keinen Entgeltanspruch** (§ 326 Abs. 1 BGB).

Eine Verdienstauffallentschädigung für die Beschäftigten sieht das Gesetz in diesen Fällen nicht vor.

Im Übrigen ist es dem Arbeitgeber nicht verwehrt, die ihm zustehenden arbeitsrechtlichen Mittel zu nutzen, die ihm aufgrund von Verstößen gegen das IfSG zur Verfügung stehen.

### 1.6 Ergänzende Hinweise

Die oberste Landesgesundheitsbehörde oder die von ihr bestimmte Stelle kann allgemeine Ausnahmen von den in den Sätzen 4 und 5 des § 20a Abs. 3 IfSG geregelten gesetzlichen Beschäftigungs- bzw. Tätigkeitsverboten zulassen, wenn das Paul-Ehrlich-Institut auf seiner Internetseite einen Lieferengpass zu allen Impfstoffen mit einer Komponente gegen das Coronavirus SARS-CoV-2, die für das Inverkehrbringen in Deutschland zugelassen oder genehmigt sind, bekannt gemacht hat; parallel importierte und parallel vertriebene Impfstoffe mit einer Komponente gegen das Coronavirus SARS-CoV-2 bleiben unberücksichtigt.

Die oberste Landesgesundheitsbehörde oder die von ihr bestimmte Stelle kann außerdem gemäß § 20a Abs. 2 Satz 3 IfSG bestimmen, dass

- der Nachweis nicht der Leitung der jeweiligen Einrichtung oder des jeweiligen Unternehmens, sondern dem Gesundheitsamt oder einer anderen staatlichen Stelle gegenüber zu erbringen ist,
- die Benachrichtigung über Zweifel an der Echtheit oder inhaltlichen Richtigkeit des Nachweises nicht durch die Leitung der jeweiligen Einrichtung oder des jeweiligen Unternehmens, sondern durch die nach Nr. 1 bestimmte Stelle zu erfolgen hat,
- die Benachrichtigung über Zweifel an der Echtheit oder inhaltlichen Richtigkeit des Nachweises nicht gegenüber dem Gesundheitsamt, in dessen Bezirk sich die jeweilige Einrichtung oder das jeweilige Unternehmen befindet, sondern gegenüber einer anderen staatlichen Stelle zu erfolgen hat.

(KAV Nds. – R A 1/2022 – Ziffer 1. – 18 34 02)

## 2. Masernschutzgesetz – Verlängerung der Frist zum Nachweis einer Masernimmunität

Gemäß des am 01.03.2020 in Kraft getretenen Masernschutzgesetzes müssen Beschäftigte, die am 01.03.2020 bereits in Einrichtungen nach § 23 Abs. 3 Satz 1, § 33 Nr. 1 bis 4 oder § 36 Abs. 1 Nr. 4 IfSG tätig waren und noch sind, der Leitung der jeweiligen Einrichtung nach § 20 Abs. 9 S. 1 IfSG einen Nachweis über einen ausreichenden Impfschutz gegen Masern oder über eine Immunität gegen Masern oder darüber, dass sie aufgrund einer medizinischen Kontraindikation nicht geimpft werden können, vorlegen (vgl. auch unsere Rundschreiben A 3/2020 – Ziffer 7. –, A 8/2020, A 15/2020 – Ziffer 4. –, A 26/2021 – Ziffer 2. – und A 42/2021 – Ziffer 1. –).

Die Frist zur Einreichung des Nachweises ist in § 20 Abs. 10 IfSG geregelt. Mit Rundschreiben A 26/2021 – Ziffer 2. – hatten wir über die letzte Verlängerung der Nachweisfrist vom 31.07.2021 bis zum 31.12.2021 informiert. Durch das Gesetz zur Stärkung der Impfprävention gegen COVID-19 und zur Änderung weiterer Vorschriften im Zusammenhang mit der COVID-19-Pandemie vom 10. Dezember 2021 (siehe dort Art. 1 Ziffer 3 Buchstabe c) ist die Frist zur Vorlage des erforderlichen Nachweises erneut **bis zum 31.07.2022 verlängert** worden.

(KAV Nds. – R A 1/2022 – Ziffer 2. – 18 34 01)

Mit freundlichen Grüßen



Michael Bosse-Arbogast

Ihre/n zuständige/n **Ansprechpartner/in** finden Sie auf unserer Homepage unter <https://kav-nds.de/core/geschaeftsverteilungsplan.php>.

**Impressum:**

Informationsblatt des KAV Niedersachsen

Herausgeber: Kommunalen Arbeitgeberverband Niedersachsen, Ernst-August-Platz 10,  
30159 Hannover

Verantwortlich: Hauptgeschäftsführer Rechtsanwalt Michael Bosse-Arbogast

Satz und Druck: Kommunalen Arbeitgeberverband Niedersachsen

Dieses Rundschreiben ist urheberrechtlich geschützt und ausschließlich unseren Verbandsmitgliedern sowie von uns legitimierten Empfängern vorbehalten. Vervielfältigungen für dienstliche/betriebliche Zwecke des Mitglieds sind erlaubt. Die Weitergabe/-leitung – gleich in welcher Form – an rechtlich selbständige Dritte ohne unsere Zustimmung ist untersagt.