

Informationen und Empfehlungen zur Umsetzung des Masernschutzgesetzes

Das Masernschutzgesetz ist am 01.03.2020 in Kraft getreten. Es nimmt Schülerinnen und Schüler sowie Beschäftigte bzw. an einer Schule Tätige dahingehend in die Pflicht, dass diese einen Nachweis bzgl. ihres Masernimmunistatus erbringen müssen. Die Schulleiterinnen und Schulleiter wiederum sind verpflichtet, den Nachweis zu überprüfen und unter bestimmten Umständen das Gesundheitsamt zu informieren und mit diesem und den personalverwaltenden Stellen bei der Umsetzung von Anordnungen des Gesundheitsamts bzw. dienst- und arbeitsrechtlichen Maßnahmen zusammenzuwirken.

1. An welchen Schulen findet das Masernschutzgesetz Anwendung?

In den Geltungsbereich fallen:

- Allgemein bildende Schulen: Grundschule, Mittelschule, Realschule, Gymnasium
- Berufliche Schulen: Wirtschaftsschule und Fachoberschule
- Förderschulen (Schulen zur sonderpädagogischen Förderung, einschließlich der schulvorbereitenden Einrichtungen)
- Schulen für Kranke

Nicht in den Geltungsbereich fallen:

- die Schulen des Zweiten Bildungswegs: Abendrealschule, Abendgymnasium, Kolleg;
- Berufsschule, Berufsfachschule, Fachschule, Berufsoberschule, Fachakademie

Aber: Sofern unterschiedlich zu behandelnde Schularten räumlich zusammengefasst sind (etwa in beruflichen Schulzentren), ist der Geltungsbereich des Masernschutzgesetzes auf alle in diesen Räumlichkeiten situierten Schulen eröffnet. Besteht ein berufliches Schulzentrum bspw. aus einer Fachoberschule und einer Berufsschule, gilt Folgendes:

- Bei gemeinsamer Benutzung von Schulräumen von Schülern und Lehrkräften beider Schulen gilt das Masernschutzgesetz in beiden Schulen.
- Bei regelmäßigen gemeinsamen Unterrichtsveranstaltungen gilt ebenfalls das Masernschutzgesetz in beiden Schulen.
- Sind die Schulen örtlich so separiert, dass Schüler der Berufsschule im Schulbetrieb keinen Kontakt zu den Schülern der Fachoberschule haben, keine gemeinsame Raumnutzung stattfindet und lediglich ein (z.T.) gemeinsames Kollegium besteht, so gilt an der Berufsschule das Masernschutzgesetz nur für das Kollegium. Die Schüler der Berufsschule unterfallen nicht dem Masernschutzgesetz. Dies ist dadurch begründet, dass die Kollegen der Berufsschule auch an der Fachoberschule als reguläre Lehrkräfte der Fachoberschule angesehen werden.

Auch kommunale und private Schulen fallen unter den Geltungsbereich des Gesetzes, sie sind für die Umsetzung eigenverantwortlich zuständig.

2. Ab wann gilt die Nachweispflicht des Masernschutzgesetzes und für wen?

Schülerinnen und Schüler, die ab dem 1. März 2020 in eine Schule aufgenommen werden wollen (sog. Neuaufnahme) sowie Personen, die ab dem 1. März 2020 an einer Schule tätig werden wollen (sog. Neubeschäftigung), müssen den Nachweis vor ihrer Aufnahme bzw. vor Tätigkeitsbeginn erbringen.

Personen, die am 1. März 2020 bereits ein Schulverhältnis an der Schule haben (Bestandsschüler) sowie Personen, die am 1. März 2020 bereits an der Schule tätig sind (Bestand) haben den Nachweis bis zum Ablauf des 31. Juli 2021 zu erbringen.

3. Wie ist welche Personengruppe zu prüfen?

a) Schülerinnen und Schüler

In **zeitlicher Hinsicht** ist zwischen Neuaufnahme und Bestandschüler zu unterscheiden. In **statusrechtlicher** Hinsicht ist zu unterscheiden, ob es sich um schulpflichtige oder nicht schulpflichtige Schülerinnen und Schüler handelt.

Die Nachweiskontrolle ist sowohl bei schul- als auch nicht schulpflichtigen Schülerinnen und Schülern vorzunehmen. Bei einer Nichtvorlage eines Nachweises sind die Konsequenzen jedoch unterschiedlich.

aa) Schulpflichtige Schülerinnen und Schüler, die ab dem 1. März 2020 in die Schule aufgenommen werden wollen.

Die Schulleiterin/der Schulleiter hat die Nachweiskontrolle vorzunehmen, bei positivem Ausgang der Kontrolle das Ergebnis in die Dokumentationshilfe aufzunehmen und diese zur Schülerakte zu nehmen. Die Schülerin/der Schüler wird in die Schule aufgenommen. Das gilt auch für sog. „Kann-Kinder“, die nach Art. 37 Abs. 1 Sätze 2 und 3 BayEUG auf Antrag der Erziehungsberechtigten vorzeitig aufgenommen werden, weil diese mit dem Antrag schulpflichtig werden.

Wird kein Nachweis vorgelegt oder ergibt sich, dass ein Impfschutz gegen Masern erst zu einem späteren Zeitpunkt möglich ist oder vervollständigt werden kann (insbesondere bei Personen mit vorübergehender medizinischer Kontraindikation) erfolgt dennoch eine Aufnahme in die Schule. Die Schulleiterin/der Schulleiter hat das Gesundheitsamt, in dessen Bezirk sich die Schule befindet, mittels der Dokumentationshilfe, die gleichzeitig die Funktion eines Übermittlungsbogens an das zuständige Gesundheitsamt hat, zu benachrichtigen. Dieses entscheidet über weitere Maßnahmen (z.B. Impfberatung der Schülerin/des Schülers

bzw. der Erziehungsberechtigten, ggf. Einleitung eines Zwangsgeld- oder Bußgeldverfahrens).

bb) Nicht (mehr) schulpflichtige Schülerinnen und Schüler, die ab dem 1. März 2020 in die Schule aufgenommen werden wollen.

Die Schulleiterin/der Schulleiter hat die Nachweiskontrolle vorzunehmen, bei positivem Ausgang der Kontrolle das Ergebnis in die Dokumentationshilfe aufzunehmen und diese zur Schülerakte zu nehmen. Die Schülerin/der Schüler wird in die Schule aufgenommen.

Wird kein Nachweis vorgelegt, unterbleibt eine Aufnahme an die Schule, eine Benachrichtigung des Gesundheitsamts erübrigt sich.

cc) Schulpflichtige Schülerinnen und Schüler, die am 1. März 2020 bereits die Schule besuchen

Die Schulleiterin/der Schulleiter kann die Nachweiskontrollen ab sofort wie unter aa) beschrieben vornehmen; es gilt jedoch eine Übergangsfrist bis zum 31.07.2021. Über Beginn und Ablauf des Verfahrens (z.B. klassenweise Kontrolle) entscheidet die Schulleiterin/der Schulleiter in eigener organisatorischer Verantwortung. Wenn der Nachweis nicht vorgelegt wird oder sich ergibt, dass ein Impfschutz gegen Masern erst zu einem späteren Zeitpunkt möglich ist oder vervollständigt werden kann (insbesondere bei Personen mit vorübergehender medizinischer Kontraindikation), führt die Schülerin/der Schüler den Schulbesuch unverändert fort. Die Schulleiterin/der Schulleiter hat in diesem Fall das Gesundheitsamt, in dessen Bezirk sich die Schule befindet, mittels der Dokumentationshilfe, die gleichzeitig die Funktion eines Übermittlungsbogens an das zuständige Gesundheitsamt hat, mit Ablauf 31.07.2021 zu benachrichtigen. Dieses entscheidet über weitere Maßnahmen (z.B. Impfberatung der Schülerin/des Schülers bzw. der Erziehungsberechtigten, ggf. Einleitung eines Zwangsgeld- oder Bußgeldverfahrens).

dd) Nicht schulpflichtige Schülerinnen und Schüler, die am 1. März 2020 bereits die Schule besucht haben.

Zum Verfahren vgl. cc). Wird der Nachweis nicht vorgelegt, ist mit Ablauf 31.07.2021 das zuständige Gesundheitsamt mittels der Dokumentationshilfe zu benachrichtigen. Dieses entscheidet über weitere Maßnahmen. Aktuell ist nach der Gesetzesbegründung nicht vorgesehen, dass das Gesundheitsamt ein Betretungsverbot ausspricht, wenn es sich um Personen handelt, die bislang einer gesetzlichen Schulpflicht unterlagen und die die Ausbildung an einer Schule oder sonstigen Ausbildungseinrichtung noch regulär beenden wollen.

ee) Was ist bei einem Schulwechsel zu beachten?

Schülerinnen und Schüler, die während des laufenden Schuljahres (nach dem 1. März 2020 und später) erstmals an einer bayerischen Schule aufgenommen werden oder von einer bayerischen Schule zu einer anderen bayerischen Schule wechseln, gelten nicht als Bestandsschüler, so dass die Ausführungen unter 3 a) aa) und 3 a) bb) gelten.

Lediglich wenn keine Bestätigung einer staatlichen Stelle oder der Leitung einer anderen Einrichtung darüber vorliegt, dass ein Nachweis bereits erbracht wurde, muss die Schulleiterin/der Schulleiter der aufnehmenden Schule erneut kontrollieren.

b) An Schulen tätige Personen

Erfasst sind alle beim Freistaat sowie bei anderen Arbeitgebern Beschäftigte und sonstige für den Freistaat an Schulen Tätige. In **zeitlicher Hinsicht** ist zwischen Neuaufnahme und Bestand zu unterscheiden. Eine Neuaufnahme ist nur bei Vorlage eines Nachweises zulässig, bei Bestandsbeschäftigten erfolgt bei Nichtvorlage eines Nachweises eine Meldung an das Gesundheitsamt, das die entsprechenden Maßnahmen anordnet. Bis zu diesem Zeitpunkt ist eine Weiterbeschäftigung zulässig. Im Einzelnen:

aa) Lehrkräfte, weiteres pädagogisches Personal (einschl. Schulsozialpädagogien), Verwaltungskräfte, schulische Pflegekräfte

(1)) Beamtenbereich

(1.1) Neubeschäftigte (ab 1. März 2020)

Für Beamtinnen und Beamte, die ab dem 01.03.2020 eingestellt werden, liegt der Vollzug des Gesetzes bei der personalverwaltenden Stelle. 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.

(1.2) Bestandsbeschäftigte

Bestandsbeschäftigte haben den erforderlichen Nachweis bis zum 31.07.2021 zu erbringen. In Bezug auf diese Personen, d.h. Beamtinnen und Beamte, die am 01.03.2020 bereits an der Schule tätig sind, kann der Schulleiter/Schulleiterin den Nachweis ab sofort prüfen. Die Schulleiterin/der Schulleiter entscheidet in eigener organisatorischer Verantwortung über den Beginn der Prüfung. Die Prüfung muss bis zum 31.07.2021 abgeschlossen sein.

Wird der Nachweis bis zum 31.07.2021 erbracht, hat die Schulleiterin/der Schulleiter die Dokumentationshilfe

auszufüllen und in einem verschlossenen Umschlag an die personalverwaltende Stelle zu übermitteln, welche ihn zur Personalakte der Beamtin/des Beamten nimmt.

Wird der Nachweis bis zum 31.07.2021 nicht erbracht oder ergibt sich, dass ein Impfschutz gegen Masern erst zu einem späteren Zeitpunkt möglich ist oder vervollständigt werden kann (insbesondere bei Personen mit vorübergehender medizinischer Kontraindikation), so hat die Schulleiterin/der Schulleiter die Dokumentationshilfe, welche gleichzeitig den Übermittlungsbogen an das zuständige Gesundheitsamt darstellt auszufüllen und diesen dem zuständigen Gesundheitsamt zu übermitteln. Es erfolgt zunächst eine Weiterbeschäftigung, solange kein Betretungs- oder Tätigkeitsverbot vom Gesundheitsamt angeordnet wird. 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. Es sind die erforderlichen dienstrechtlichen Schritte zu prüfen, siehe hierzu bitte Ausführungen zu Ziffer 9.

(2) Bereich der Tarifbeschäftigten

In Bezug auf unbefristet beschäftigte Arbeitnehmer gelten die Ausführungen unter Punkt (1) (1.1) und (1.2) entsprechend. Bei befristet beschäftigten Arbeitnehmern (Vertretungslehrkräften) ist im Rahmen der Neubeschäftigung folgende Besonderheit zu beachten: Die Schulleiterin/der Schulleiter ist am Einstellungsprozess beteiligt. Künftig muss die Bewerberin/der Bewerber neben den schon bisher erforderlichen Unterlagen zunächst gegenüber der Schulleiterin/dem Schulleiter einen Nachweis über Impfschutz, Immunität oder Kontraindikation erbringen, welcher der personalverwaltenden Stelle weitergeleitet wird. Erst wenn dieser Nachweis erbracht ist, darf die Person an der Schule tätig werden. Wird der Nachweis nicht erbracht, darf die Bewerberin/der Bewerber mangels körperlicher Eignung nicht eingestellt werden.

(bb) Sonstige an den Schulen Tätige

In Bezug auf Personen, die bei anderen Arbeitgebern (also **nicht beim Freistaat Bayern**) beschäftigt sind (z.B. Personal der Sachaufwandsträger, der Kooperationspartner im Ganztagsbereich, Reinigungsfirmen, etc.) und Personen, die — **ohne dass ein Arbeitsverhältnis vorliegt - direkt für den Freistaat Bayern tätig** werden (z. B. Ehrenamtliche, Honorarkräfte, Praktikanten etc.) obliegt grundsätzlich der Schulleiterin/dem Schulleiter die Prüfung des Nachweises. Es kann jedoch sein, dass an Stelle der Schulleiterin/des Schulleiters eine andere Stelle die Prüfung durchführt (vgl. hierzu Ausführungen zu **Frage 4 d**). In Bezug auf Neuaufnahme und Bestand gelten die obigen Ausführungen. In diesem Zusammenhang ist darauf hinzuweisen, dass nur Personen erfasst werden, die regelmäßig (nicht nur für wenige Tage) **und** nicht nur zeitlich ganz

vorübergehend (nicht nur jeweils wenige Minuten, sondern über einen längeren Zeitraum) in der Schule bzw. im Rahmen der schulischen Veranstaltung tätig sind.

In Bezug auf „schulfremde“ Personen, die die Schulräumlichkeiten in Verantwortung einer anderen Stelle (z.B. Kurs der VHS, der Musikschule, des Sportvereins, Veranstaltung des Sachaufwandsträgers) nutzen, **hat die Schulleiterin/ der Schulleiter keine Prüfpflicht**.

4. Wer muss die Prüfung der Nachweise vornehmen? Kann an Stelle der Schulleiterin/dem Schulleiter ggf. die Prüfung der Nachweise durch andere Stellen durchgeführt bzw. übernommen werden?

Grundsätzlich ist die Schulleiterin/der Schulleiter zur Prüfung der Nachweise verpflichtet. Das Gesetz sieht vor, dass auch **Bestätigungen anderer Stellen** über den erbrachten Nachweis ohne erneute Prüfung akzeptiert werden können. Diese sind:

- andere staatlichen Stellen (wie z.B. Gesundheitsämter, staatliche Schulen, Kommunen als staatliche Stelle i.S.d. MasernschutzG)
- weitere vom MasernschutzG verpflichtete Stellen (z.B. Kitas, Kindergärten, Privatschulen)
- Stelle, auf die der Schulleiter die Prüfung vertraglich delegiert hat, da die zu prüfende Person bei dieser beschäftigt ist (z.B. Kooperationspartner).

Insbesondere sind dies folgende Fallgruppen:

a) Bei Schülerinnen und Schülern, die neu in die Schule aufgenommen werden, erübrigt sich eine weitere Kontrolle durch die Schulleiterin/den Schulleiter der aufnehmenden Schule, wenn der Schülerakte die Dokumentationshilfe bereits beigelegt ist.

b) Bei Kindern, die zum Schuljahr 2020/2021 eingeschult werden, prüfen die Gesundheitsämter ggf. bereits jetzt die Nachweise und füllen die Dokumentationshilfe aus. Auch hier erübrigt sich eine weitere Kontrolle durch die Schulleiterin/den Schulleiter. Die Dokumentationshilfe ist lediglich zur Schülerakte nehmen. Sollte die Dokumentationshilfe noch nicht durch das Gesundheitsamt ausgefüllt worden sein, gelten die Ausführungen unter Punkt 3 a) aa) entsprechend.

c) Neu einzustellende Lehrkräfte durchlaufen die Einstellungsuntersuchung am Gesundheitsamt. Hier wird die Dokumentationshilfe von der personalverwaltenden Stelle bereits zur Personalakte genommen.

d) Bei Personen, die bei Sachaufwandsträgern (Kommune, Zweckverband) beschäftigt sind, kann die Prüfung durch diese erfolgen. Die oben bezeichnete Bestätigung ist ausreichend.

Eine Meldung an das Gesundheitsamt seitens der Schulleiterin/des Schulleiters ist nur bei fehlendem Nachweis/Bestätigung erforderlich.

e) Bei Personen, die bei einem anderen Arbeitgeber (z.B. Kooperationspartner im Ganztagsbereich, Inhaber der Reinigungsfirma) beschäftigt sind, kann die Prüfung der Nachweise auf einen Dritten vertraglich delegiert werden. Die Schulleiterin/der Schulleiter hat sich in diesem Fall eine Bestätigung des jeweiligen Arbeitgebers vorlegen zu lassen, dass nur den Anforderungen des Masernschutzgesetzes entsprechendes Personal in der Einrichtung eingesetzt wird. Die Schulleiterin/der Schulleiter muss gegenüber dem Gesundheitsamt nur belegen können, dass er die eingesetzten Dienstleister privatrechtlich verpflichtet hat, nur den Anforderungen des Masernschutzgesetzes entsprechende Personen in der Einrichtung einzusetzen bzw. dass er diese Verpflichtung an die Sachaufwandsträger kommuniziert hat, die die Verträge mit externen Dienstleistern abgeschlossen haben. Eine Meldung an das Gesundheitsamt seitens der Schulleiterin/des Schulleiters ist nur bei fehlendem Nachweis/Bestätigung erforderlich.

5. Wie wird die Nachweispflicht erfüllt?

a) Der erforderliche Nachweis kann wie folgt erbracht werden:

- Nachweis über 2 Masernimpfungen
- ärztliche Bescheinigung, dass eine Immunität gegen Masern vorliegt, weshalb kein Impfnachweis erforderlich ist
- ärztliche Bescheinigung über eine dauerhafte medizinische Kontraindikation, aufgrund derer eine Masernschutzimpfung nicht gegeben werden darf
- Bescheinigung einer Behörde oder einer anderen Einrichtung, dass eine ärztliche Bescheinigung über Immunität oder dauerhafte Kontraindikation bereits vorgelegt wurde

b) Der Nachweis über einen ausreichenden Masernschutz gemäß § 20 Abs. 9 IfSG kann in folgenden Fällen als NICHT erfüllt bewertet werden:

- Es konnte keiner der oben aufgeführten Nachweise/Bescheinigungen vorgelegt werden.
- Die vorgelegten Nachweise/Bescheinigungen waren nicht eindeutig.
- Der Impfschutz gegen Masern ist derzeit nicht ausreichend.
- Ein Impfschutz gegen Masern ist erst zu einem späteren Zeitpunkt möglich.

c) Gibt es Ausnahmen von der Nachweispflicht?

Aktuell ist der einzig mögliche Ausnahmefall gegeben, wenn das Paul- Ehrlich-Institut auf seiner Internetseite einen Lieferengpass zu allen Impfstoffen mit einer Masernkomponente, die für das Inverkehrbringen in Deutschland zugelassen oder genehmigt sind, bekannt gemacht hat.

6. Wer trägt die Kosten für Impfung bzw. Nachweis?

Die Kosten für die Durchführung von Schutzimpfungen gegen Masern entsprechend den Empfehlungen der STIKO und für die damit zusammenhängende Dokumentation der Impfungen im Impfausweis oder in einer Impfbescheinigung werden von der gesetzlichen oder privaten Krankenversicherung getragen.

Wenn in Ermangelung eines Impfausweises oder einer Impfbescheinigung eine gesonderte Bescheinigung über den Impfstatus eingeholt werden muss oder die betroffenen Personen ihren Pflichten dadurch nachkommen, dass sie ein ärztliches Zeugnis über eine serologische Testung auf Masern-Antikörper vorlegen, dann werden diese ärztlichen Leistungen und Laborleistungen teilweise nicht von der gesetzlichen Krankenversicherung getragen und mit der betroffenen Person als privatärztliche Leistung nach der Gebührenordnung der Ärzte abgerechnet.

7. Was geschieht, wenn die Schulleiterin/der Schulleiter entgegen der gesetzlichen Verbote eine Person beschult oder beschäftigt oder im Fall einer Benachrichtigungspflicht das Gesundheitsamt nicht informiert?

In diesem Fall könnte ggf. gegen die Schulleiterin/der Schulleiter eine Geldbuße bis zu 2.500 Euro verhängt werden. Dabei wird jedoch zu berücksichtigen sein, dass die begangene Ordnungswidrigkeit in jedem Fall vonNerfbar sein muss.

8. Wie werden Tätigkeits- und Betretungsverbote überwacht?

Eine Überwachung der durch die Gesundheitsämter verhängten Maßnahmen, liegt in der Verantwortung der Schulleiterin/des Schulleiters und muss durch das Ordnungsamt überprüft werden.

9. Welche dienst- und arbeitsrechtlichen Konsequenzen sind im Falle der Nichtvorlage eines Nachweises denkbar?

Die folgenden Ausführungen sollen lediglich in abstrakter Form über in Betracht kommende Maßnahmen und Konsequenzen informieren.

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)

Wird der Nachweis nicht erbracht, dürfen die Bewerberinnen bzw. Bewerber mangels körperlicher Eignung nicht eingestellt werden.

bb) Bestandsbeschäftigte

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 in Abstimmung mit dem Staatsministerium der Finanzen und für Heimat folgende Vorgehensweise sachgerecht:

- Bei Beamtinnen und Beamten auf Lebenszeit soll zunächst geprüft werden, ob eine anderweitigen Verwendungsmöglichkeit besteht.
 - > Ist dies nicht der Fall, so ist den Beamtinnen und Beamten die Führung der Dienstgeschäfte gemäß § 39 BeamStG zu untersagen.
 - > Gleichzeitig zum Verbot nach § 39 BeamStG 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 BayWA/fG zu widerrufen.

b) Tarifbereich

aa) Neubeschäftigte (ab 1. März 2020)

Wird der Nachweis nicht erbracht, dürfen die Bewerberinnen bzw. Bewerber mangels körperlicher Eignung nicht eingestellt werden.

bb) Bestandsbeschäftigte Wird der Nachweis bis zum 31. Juli 2021 nicht erbracht, hat die Schulleiterin/der Schulleiter dies dem Gesundheitsamt zu melden. Spricht das Gesundheitsamt ein Beschäftigungsverbot aus, ist in Abstimmung mit dem Staatsministerium der Finanzen und für Heimat folgende Vorgehensweise sachgerecht:

Zunächst soll geprüft werden, ob für die Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer eine anderweitige Verwendungsmöglichkeit 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 Verwendungsmöglichkeit besteht und sie/er mit einer Kündigung des Arbeitsverhältnisses rechnen muss, wenn sie/er fristgerecht 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.

10. Was ist im Hinblick auf den Datenschutz zu beachten?

Verantwortlicher für die Datenerhebung im Zusammenhang mit dem Gesetz für den Schutz vor Masern und zur Stärkung der Impfprävention (Masernschutzgesetz) ist die die Daten abfragende, erhebende Schule.

Der Nachweis über einen ausreichenden Masernschutz wird lediglich im erforderlichen Umfang (Erfüllung bzw. Nichterfüllung der Voraussetzungen des § 20 Abs. 9 Infektionsschutzgesetz - IfSG und Begründung hierfür) in der Dokumentationshilfe dokumentiert:

- bei **Schülerinnen und Schülern** wird die Dokumentationshilfe, soweit ein Schulverhältnis begründet wird oder bereits besteht, Bestandteil der Schülerakte
- bei **Bestandsbeschäftigten** der Schule wird die Dokumentationshilfe in die Personalakte der personalverwaltenden Stelle aufgenommen
- bei **sonstigen Tätigen** in eine Sachakte.

Die für den Nachweis bei der Schule vorgelegten Dokumente (z.B. Impfausweis) sind nur zur Prüfung der Voraussetzungen notwendig und werden nach Abschluss dieser nicht gespeichert. Rechtsgrundlage für die Datenverarbeitung ist § 2 Nummer 16, § 20 Abs. 8 bis 10, 13 Infektionsschutzgesetz.

Die Daten werden bei Vorliegen der entsprechenden Voraussetzungen insbesondere an folgende Stellen weitergegeben:

- ggf. zuständiges Gesundheitsamt bei nicht oder nicht zureichend erbrachten Nachweis (s.o.; § 20 Abs. 8-10 IfSG)
- zuständige Schulaufsichtsbehörden (Art. 113 BayEUG)
- bei Schülerinnen und Schülern an die aufnehmende Schule bei Schulwechseln (§ 39 Abs. 1 S. 2 BaySch0)
- bei Lehrkräften, weiterem pädagogischen Personal, Verwaltungskräften an die personalverwaltende Stelle

Die zum Nachweis notwendigen Daten werden nur so lange gespeichert, wie dies unter Beachtung gesetzlicher Aufbewahrungsfristen zur Aufgabenerfüllung erforderlich ist. An öffentlichen Schulen erfolgt eine Dokumentation des Nachweises bei Schülerinnen und Schülern in der Schülerakte. Daher gilt die Speicherfrist des § 40 S. 1 Nr. 2 der Bayerischen Schulordnung (BaySch0). Die Speicherfristen für Personalakten richten sich nach Art. 110 BayBG.

Hinweis: Schulen haben in den beigefügten „*Hinweisen zum Datenschutz im Rahmen der Umsetzung des Masenschutzgesetzes in den Schulen (Art. 13 Datenschutz-Grundverordnung)*“ einen Verweis auf ihre allgemeinen Datenschutz hinweise im Internetauftritt einzufügen. Bei den genannten Datenschutzhinweisen für Lehrkräfte und sonstiges Personal hat die Schule als verantwortliche Stelle zusätzlich ihre Kontaktdaten anzugeben. Die anzupassenden Stellen sind in den Dokumenten kenntlich gemacht.