

# Recht & Sicherheit in der Kita

Februar 2021

Rechtsanwältin Judith Barth – Die Rechtsberaterin für die Kita-Leitung

## Masernimpfung

Erinnern Sie die Eltern an den Masern-Impfschutz zum 31.07.2021

2

## Arbeitsschutz

Mit diesen Argumenten überzeugen Sie Ihr Team, sich impfen zu lassen

3

## Impfungen

Hier finden Sie Antworten auf Ihre Fragen rund um Impfungen in der Kita

4-5

## Einstellung

Wann Sie Impfung zum Kriterium für eine Einstellung machen können

7

## Aus der Welt der Kita-Leitung

### Impfpflicht gegen Corona?

Da will sich circa die Hälfte der deutschen Bevölkerung gegen das Coronavirus impfen lassen. Am besten sofort. Allerdings werden sich die meisten noch eine ganze Weile gedulden müssen. Denn ganz oben auf der Liste derjenigen, die nach Einschätzung der Ständigen Impfkommission (STIKO) zuerst geimpft werden sollen, stehen besonders gefährdete Personen. Das sind in 1. Linie Personen über 80. Das heißt aber auch: Es ist Geduld gefragt, bis genügend Impfstoff für alle da ist.

#### Keine Impfpflicht geplant

Aber nicht jeder ist bereit, sich impfen zu lassen. Und das wirft natürlich Fragen auf. Zum Beispiel, ob es eine gesetzliche Impfpflicht geben wird. Diese Frage kann man wohl derzeit ganz klar mit „Nei“ beantworten. Dies wird vonseiten der Politiker, allen voran Bundesgesundheitsminister Jens Spahn, immer wieder betont. Sie dürfen daher davon ausgehen, dass es keine Impfpflicht gegen das Coronavirus geben wird.

#### Impfung kann nicht Beschäftigungskriterium sein

Der Bundesgesundheitsminister hat betont, dass die Entscheidung für oder gegen eine Impfung vollkommen freiwillig sei. Insofern dürfen auch Arbeitgeber, wie z. B. Kita-Träger, eine Impfung nicht zum Kriterium für eine Weiterbeschäftigung von Mitarbeiterinnen machen.

Eine Weigerung, sich gegen das Virus impfen zu lassen, kann damit auch kein Grund für eine Kündigung sein.

Allerdings wird das Argument, man könne wegen der Infektionslage aufgrund einer Vorerkrankung nicht am Kind arbeiten, nicht mehr lange tragen, wenn es eine wirksame und sichere Impfung gegen das Virus gibt. Mit der Konsequenz, dass solche Mitarbeiterinnen dann wieder am Kind arbeiten müssen, mit persönlicher Schutzausrüstung.

#### Meine Empfehlung: Diskutieren Sie im Team

Die Impfung gegen das Coronavirus wird sicher Nebenwirkungen haben – wie die meisten Impfstoffe. Diese werden aber überschaubar und nicht dramatisch sein. Sonst würden der oder die Impfstoffe gar nicht zugelassen.

In den sozialen Netzwerken sind allerdings abstruse Verschwörungstheorien unterwegs. Da ist von der heimlichen Implantation von Computerchips bis zu Erbgutveränderungen durch den Impfstoff alles dabei. Das verunsichert die Menschen und vielleicht auch einige Ihrer Mitarbeiterinnen. Bitten Sie doch den für Ihre Einrichtung zuständigen Betriebsarzt, eine (Online-)Sprechstunde mit Ihrem Team zum Thema „Corona-Impfung“ abzuhalten. Damit können Sie sicher viele Ängste und Sorgen ausräumen und damit eine Basis schaffen, auf der die Mitarbeiterinnen sich dann ganz objektiv entscheiden können.

## 2021 – Das Jahr der Impfungen

Liebe Kita-Leitungen,

derzeit wird in der Bevölkerung sehr breit über Impfungen diskutiert. Und das in einem Land, das als „impfmüde“ galt und wo eine Masern-Impfpflicht für Kitas und Schulen eingeführt werden musste, um die Impfmuffel unter den Eltern zum Impfen ihrer Kinder gegen eine schwere Viruserkrankung zu motivieren.

Da brauchte es wohl eine Pandemie und mehrere Lockdowns, um den Menschen vor Augen zu führen, dass Impfungen durchaus sinnvoll sind – gerade gegen Krankheiten, gegen die es keine wirksamen Medikamente gibt und die schwere Verläufe nehmen können.

Und viele derjenigen, die noch vor knapp einem Jahr gegen die Masern-Impfpflicht gewettert haben, schimpfen jetzt über den schleppenden Impfstart gegen das Corona-Virus. Ich bin mal gespannt, ob sich die momentane Impf-Euphorie auch auf die anderen Impfungen auswirkt. Zumindest bei der Grippeimpfung hat sich der Corona-Effekt schon ausgewirkt. Der Impfstoff ist nahezu ausverkauft.

Herzliche Grüße

Ihre



Judith Barth, Chefredakteurin

Rechtsanwältin Judith Barth bietet kompetente und praxisnahe Rechtsberatung für Kita-Leitungen und sichere Lösungen in allen sensiblen Rechtsbereichen in der Kita.

E-Mail: [judith-barth@pro-kita.com](mailto:judith-barth@pro-kita.com)

## Masern-Impfpflicht: Erinnern Sie die Eltern an die „Deadline“ 31.07.2021

Seit dem 01.03.2020 dürfen Sie nur noch Kinder aufnehmen, die entweder gegen Masern geimpft, nachweislich gegen Masern immun sind oder aus medizinischen Gründen nicht geimpft werden können. Für Kinder, die zu diesem Stichtag bereits Ihre Kita besucht haben, gilt eine Übergangsfrist bis zum 31.07.2021.

### z. B. IMPFMUFFEL

Laura Schneider leitet die Kita „Himmelreich“. Sie hat die Eltern bereits im vergangenen Jahr in einem Elternbrief darüber informiert, dass ab dem 31.07.2021 nur noch Kinder in der Kita betreut werden dürfen, die gegen Masern geimpft sind. Sie hat die Eltern gebeten, sich rechtzeitig um die notwendigen Impfungen zu kümmern. Von 15 Familien fehlt ihr immer noch der Impfnachweis.

### Rechtsgrundlage: Infektionsschutzgesetz

Nach § 20 Abs. 8 und 9 Infektionsschutzgesetz (IfSG) dürfen Sie ab dem 01.08.2021 nur noch Kinder betreuen, die gegen Masern immun sind oder nachweislich aus medizinischen Gründen nicht gegen Masern geimpft werden können.

### Das ist zu tun: Eltern auf Trab bringen

Erinnern Sie die Eltern nachdrücklich, dass sie sich um die Masernimpfun-

gen ihres Kindes kümmern müssen, um nicht nach dem 31.07.2021 plötzlich ohne Betreuungsplatz dazustehen.

### Informieren Sie die Eltern

Informieren Sie die Eltern nochmals, dass Sie bis zum 31.07.2021 einen Nachweis darüber brauchen, dass das Kind

- 2-mal gegen Masern geimpft wurde
- oder gegen Masern immun ist
- oder aus medizinischen Gründen nicht gegen Masern geimpft werden kann.

### Fordern Sie offizielle Nachweise an

Es genügt nicht, wenn die Eltern Ihnen eine Kopie des Impfpasses oder die Bestätigung eines Heilpraktikers vorlegen, aus der sich ergibt, dass das Kind aus medizinischen Gründen nicht geimpft werden kann.

Bitten Sie die Eltern, Ihnen

- den Impfausweis des Kindes vorzulegen. Gibt es keinen deutschen bzw. internationalen Impfausweis, müssen Sie zusätzlich auf einer ärztlichen Bescheinigung bestehen.
- eine ärztliche Bescheinigung vorzulegen, aus der sich ergibt, dass das Kind gegen Masern immun ist.
- eine ärztliche Bescheinigung vorzulegen, dass das Kind aus medizinischen Gründen nicht geimpft werden kann.

Weisen Sie die Eltern darauf hin, dass Sie auf der Bescheinigung eines niedergelassenen Arztes bestehen müssen.

### Weisen Sie die Eltern darauf hin, dass die Zeit drängt

Machen Sie den Eltern deutlich, dass die Zeit drängt, wenn der Impfnachweis zum 31.07.2021 vollständig erbracht werden soll. Denn in den Kinderarztpraxen wird derzeit sehr wohl geimpft. Allerdings sind die Wartezeiten aufgrund der Corona-Pandemie recht lang. Das müssen die Eltern unbedingt einkalkulieren und sich jetzt um einen bzw. sogar 2 Impftermine kümmern.

### Machen Sie die Konsequenzen einer fehlenden Impfung klar

Machen Sie den Eltern deutlich, dass Sie das Kind, wenn der Impfnachweis fehlt, ab dem 01.08.2021 nicht mehr betreuen dürfen. Und dass Sie hier keine Ausnahme machen können. Die Eltern hatten schließlich 1 ½ Jahre Zeit, sich um den entsprechenden Impfschutz zu kümmern.

### Meine Empfehlung: Erinnern Sie schriftlich

Erinnern Sie die Eltern schriftlich an den Immunitätsnachweis. Sonst kann es schnell passieren, dass Sie manche Kinder nach dem 31.07.2021 nicht mehr betreuen können.



### ELTERNBRIEF ZUR ERINNERUNG AN DEN MASERNIMMUNITÄTSNACHWEIS



Liebe Eltern,

ich möchte Sie daran erinnern, dass wir ab dem 01.08.2021 nur noch Kinder betreuen dürfen, die gegen Masern immun sind. Bitte legen Sie uns spätestens zum 31.07.2021 den Impfpass oder eine entsprechende ärztliche Bescheinigung vor. Kann Ihr Kind aus medizinischen Gründen nicht geimpft werden, benötigen wir auch hierfür eine ärztliche Bescheinigung. Bescheinigungen von Heilpraktikern dürfen wir nicht akzeptieren.

Bitte beachten Sie, dass wir Ihr Kind nach dem 01.08.2021 nicht weiter betreuen dürfen, wenn uns die entsprechenden Bescheinigungen nicht vorliegen. Bitte kümmern Sie sich, soweit noch nicht geschehen, um einen Impftermin für Ihr Kind, und bedenken Sie, dass zur Immunisierung 2 Impfungen notwendig sind.

Mit freundlichen Grüßen

Laura Schneider

Kita-Leitung

## Mit diesen Argumenten überzeugen Sie Mitarbeiterinnen, sich impfen zu lassen

Impfungen machen gerade für Mitarbeiterinnen im Kita-Bereich sehr viel Sinn. Schließlich sitzen Sie und Ihr Team ja „an der Quelle“, wenn es um die Ansteckung mit „Kinderkrankheiten“ geht. Dennoch gibt es immer wieder Kolleginnen, die Impfungen kritisch gegenüberstehen oder meinen, diese seien für sie nicht mehr notwendig, da es sich ja um „Kinderkrankheiten“ handelt, und aus diesem Alter seien sie ja nun wirklich raus. Überzeugen Sie die Mitarbeiterinnen, dass Impfungen im Kita-Alltag wichtig sind. Denn anders als beim Coronavirus, bei dem Kinder vielleicht weniger ansteckend sind, sind Kinder, gerade im Kita-Alter, echte „Virenschleudern“. Und wer als Erwachsener an einer „Kinderkrankheit“ erkrankt, merkt schnell, dass das kein Spaß ist. Denn gerade bei Erwachsenen verlaufen diese häufig schwer.

### z. B. KEUCHHUSTEN

Hanna Berger leitet die Kita „Sonnenschein“. Eine ihrer Mitarbeiterinnen hat sich krankgemeldet, da sie starken Husten hat. Nach einem Tag kommt dann die Entwarnung – kein Corona. Allerdings ist die Kolle-

gin weiter krank und hustet extrem. Schließlich stellt sich heraus, dass sie unter Keuchhusten leidet. Insgesamt fällt sie für 4 Wochen aus. Die Leitung nimmt das zum Anlass, mit dem Team noch einmal über das Thema „Impfen“ zu sprechen.

### Rechtsgrundlage: ArbMedVV

Nach der Verordnung zur arbeitsmedizinischen Vorsorge (ArbMedVV) müssen sich alle Mitarbeiterinnen auf einen ausreichenden Immunschutz gegen die in dieser Verordnung genannten Krankheiten untersuchen lassen. Der Betriebsarzt ermittelt den Impfstatus der Mitarbeiterinnen und empfiehlt die notwendigen Impfungen.

### Das ist zu tun: Impfen zum Thema machen

Aber auch Sie als Leitung können das Thema „Impfen“ aufgreifen und dieses im Team grundsätzlich, aber auch mit Blick auf die Corona-Pandemie diskutieren. Der folgenden Übersicht können Sie einige Argumente entnehmen, die Mitarbeiterinnen, die Impfungen grundsätzlich kritisch gegenüberstehen, doch überzeugen, sich impfen zu lassen.

### ! INFO

#### Diese Impfungen werden für pädagogische Fachkräfte empfohlen

- Masern
- Mumps
- Röteln
- Keuchhusten
- Windpocken
- Hepatitis A
- Hepatitis B (wenn Infektion in der Kita bekannt ist oder ein erhöhtes Ansteckungsrisiko besteht)

### Meine Empfehlung: Akzeptieren Sie andere Meinungen

Auch wenn Sie vielleicht davon überzeugt sind, dass Impfungen sinnvoll sind, müssen Sie es auch akzeptieren, wenn Mitarbeiterinnen das anders sehen. Denn eine Impfpflicht gibt es in Deutschland nicht. Auch nicht gegen Masern. Denn die Mitarbeiterinnen können sich auch gegen eine Impfung entscheiden, sie müssen dann allerdings mit den Konsequenzen – nicht mehr in einer Kindertageseinrichtung arbeiten zu können – leben. Impfen lassen muss sich aber niemand.



### ARGUMENTE FÜRS IMPFEN VON PÄDAGOGISCHEN FACHKRÄFTEN IN DER KITA



Diskussionspunkt	Argumente
• Kinderkrankheiten	• „Kinderkrankheiten“ sind Krankheiten, die zwar überwiegend in der Kindheit auftreten. Wer in der Kindheit aber keinen Kontakt zu dem Erreger hatte, kann auch als Erwachsener daran erkranken. Der Krankheitsverlauf ist dann meist schwerer als bei Kindern und führt häufiger zu Folgekrankheiten.
• Nebenwirkungen / Impfschäden	• Die Impfstoffe, die in Deutschland angewandt werden, sind erprobt, und es gibt nur selten Nebenwirkungen oder Impfschäden. • Die Wahrscheinlichkeit, einen Impfschaden davonzutragen, ist wesentlich geringer, als bei einer Infektion eine schwere Folge zu erleiden.
• Kosten	• Die Kosten für die für pädagogische Fachkräfte empfohlenen Impfungen übernimmt der Träger. • Die Kosten für weitere Impfungen, z. B. gegen Grippe, Tetanus oder Corona, übernimmt die gesetzliche Krankenkasse bzw. der Bund (bei Corona)..
• Bestehender Impfschutz	• Manche Impfungen, wie z. B. gegen Tetanus, Polio, Grippe und Keuchhusten, müssen regelmäßig aufgefrischt werden. • Ist der Impfschutz „aufgebraucht“, kann man trotz Impfung erkranken.
• Eigenes Risiko	• Wer sich impfen lässt, schützt nicht nur sich, sondern auch andere Personen, z. B. sehr junge Kinder, die noch nicht geimpft werden können, oder Schwangere, für die eine Ansteckung während der Schwangerschaft dramatische Folgen haben kann.

## Impfungen im Kita-Alltag: Hier finden Sie Antworten auf Ihre 10 häufigsten Fragen

Impfungen werden derzeit insgesamt kritisch diskutiert. Immer wieder werden auch Sie in der Kita mit Eltern – aber auch mit Mitarbeiterinnen – konfrontiert, die dem Impfen kritisch bis ablehnend gegenüberstehen. Gleichzeitig haben Sie als Kita-Leitung einige gesetzliche Verpflichtungen, die Sie in Bezug auf den Impfschutz einhalten müssen. Aus dieser Situation ergibt sich auch eine Vielzahl rechtlicher Fragen. Die 10 häufigsten möchte ich Ihnen hier beantworten.



„Können wir die Impfung von Kindern nach den Empfehlungen der Ständigen Impfkommission zum Aufnahmekriterium für unsere Einrichtung machen?“

**Antwort: Ja. Das dürfen Sie.**

Jedenfalls dann, wenn Sie bei einem freien Träger oder kirchlichen Träger arbeiten. Dann können Sie den altersgerechten Impfschutz zum Aufnahmekriterium für Ihre Kita machen. Bei kommunalen Trägern ist das nicht möglich, da Sie damit letztlich eine Impfpflicht durch die Hintertür einführen würden. Denn Eltern, die Impfungen grundsätzlich ablehnen, könnten ihr Kind im Extremfall gar nicht in die Kita schicken.

Ich empfehle außerdem, Ausnahmen zuzulassen für Kinder, die nachweislich aus medizinischen Gründen nicht geimpft werden können. Für diese Kinder, die meist ohnehin besonders gefährdet sind, ist Ihre Kita dann ein besonders sicherer Ort. Denn wenn alle anderen geimpft sind, ist die Wahrscheinlichkeit, sich mit „Kinderkrankheiten“ anzustecken, sehr viel geringer als in Kitas, wo es dieses Aufnahmekriterium nicht gibt.



### MUSTER: ERGÄNZUNG „BETREUUNGSVERTRAG ZUM ALTERSGERECHTEN IMPFSCHUTZ“

Die Eltern verpflichten sich gegenüber der Kita-Leitung beim Aufnahmegespräch durch Vorlage des Impfpasses oder durch Vorlage einer ärztlichen Bescheinigung nachzuweisen, dass das Kind entsprechend den Empfehlungen der Ständigen Impfkommission altersgerecht geimpft ist. Kinder, die nicht über einen altersgerechten Impfschutz verfügen, werden nicht in die Kita aufgenommen. Weisen die Eltern durch Vorlage einer ärztlichen Bescheinigung nach, dass das Kind aus medizinischen Gründen nicht geimpft werden kann, können Ausnahmeregelungen getroffen werden.



„Müssen uns die Eltern bei Aufnahme des Kindes dessen Impfpass zeigen?“

**Antwort: Nein. Das ist nicht zwingend notwendig.**

Die Eltern müssen Ihnen lediglich nachweisen, dass das Kind gegen Masern immun ist und dass eine Impfberatung durch einen Arzt stattgefunden hat. Das kann aber durch eine ärztliche Bescheinigung erfolgen. Sie müssen daher nicht unbedingt den Impfpass des Kindes einsehen. Es schadet natürlich auch nicht, wenn die Eltern Ihnen die-



Ein kleiner Pils kann sicher schützen.

sen freiwillig zeigen oder damit nachweisen, dass ihr Kind gegen Masern geimpft wurde.



„Müssen wir den Impfpass des Kindes kopieren?“

**Antwort: Nein. Das müssen Sie nicht und das sollten Sie auch aus Gründen des Datenschutzes nicht tun.**

Denn mit den Kopien des Impfpasses erheben Sie Gesundheitsdaten über das Kind. Das dürfen Sie nur, wenn es hierfür eine gesetzliche Grundlage gibt oder der Betroffene eingewilligt hat. Da es keine gesetzliche Grundlage für das Kopieren der Impfpass gibt, müssten die Eltern dem im Vorfeld schriftlich zustimmen. Aber selbst wenn Sie die Zustimmung der Eltern haben, stellt sich die Frage, was Sie mit diesen Daten, die Sie außerdem noch besonders sichern müssen, überhaupt wollen. Denn vielfach ändert sich der Impfstatus der Kinder noch, sodass der Impfpass, den Sie kopiert haben, nur eine Momentaufnahme und nicht unbedingt aktuell ist. Zum anderen brauchen Sie die Informationen über erfolgte Impfungen im Alltag nicht. Kommt es z. B. zu einem Unfall und steht infrage, ob ein Kind gegen Tetanus geimpft ist, wird man da nicht auf eine Kopie des Impfpasses vertrauen, sondern mit den Eltern besprechen, ob eine Impfung sinnvoll ist oder nicht.

Sollten andere Infektionskrankheiten auftreten, kommt in der Regel das Gesundheitsamt in die Kita und prüft die Impfpass, oder es nimmt direkt Kontakt mit den Eltern auf.



„Welche Auswirkungen hat es, wenn wir Kinder aufnehmen, die nicht geimpft sind?“

**Antwort: Keine.**

Grundsätzlich ist es Sache der Eltern zu entscheiden, ob sie ihr Kind impfen lassen oder nicht. Sie müssen daher auch die Risiken tragen, die damit verbunden sind. Lassen Eltern ihr Kind z. B. nicht gegen Tetanus impfen, riskieren sie, dass es sich durch eine kleine Verletzung mit dem Erreger infiziert. Erfolgt keine nachträgliche Impfung, kann eine Infektion mit dem Bakterium tödlich verlaufen.

Da die Eltern ja eine Impfberatung durch einen Arzt erhalten haben, ist ihnen dieses Risiko bewusst.

Sie und Ihre Mitarbeiterinnen müssen daher Kinder, die nicht geimpft sind, nicht anders behandeln als Kinder, die alle Impfungen haben. Sie müssen allerdings darauf achten, dass Sie die Eltern zuverlässig über Verletzungen des Kindes informieren und Erste Hilfe leisten. Dann können Eltern ungeimpfter Kinder entscheiden, ob sie ihr Kind noch nachträglich impfen lassen.

Anders sieht es ab dem 31.07.2021 bei einer fehlenden Masernimmunisierung aus. Nach Ablauf der Übergangsfrist (s. Seite 2) dürfen Sie das Kind nicht mehr betreuen und müssen perspektivisch den Betreuungsvertrag kündigen.

**?** „Müssen wir auch nach der Einführung der Masern-Impfpflicht noch kontrollieren, ob eine Impfberatung der Eltern stattgefunden hat?“

**Antwort: Ja. Auf jeden Fall.**

Diese Verpflichtung ergibt sich aus § 34 Abs. 10a IfSG. Hier ist geregelt, dass Sie bei Aufnahme eines Kindes kontrollieren müssen, ob sich die Eltern von einem Arzt über den für ihr Kind altersgerechten Impfschutz haben beraten lassen.

Den Nachweis können die Eltern durch

- Vorlage einer ärztlichen Bescheinigung,
- Vorlage des Vorsorgeheftes,
- Beiblatt zum Vorsorgeheft, das vom Arzt ausgefüllt wird, führen.

Sie müssen – und dürfen aus Datenschutzgründen – diesen Nachweis und auch das Vorsorgeheft nicht kopieren. Es genügt, dass Sie sich eine Aktennotiz machen, aus der sich ergibt, dass Sie sich von der erfolgten Impfberatung überzeugt haben.

Können die Eltern eine Impfberatung nicht nachweisen, sind Sie als Leitung verpflichtet, dies dem zuständigen Gesundheitsamt zu melden. Dieses lädt die Eltern dann ein und berät sie über den empfohlenen Impfschutz. Sie dürfen das Kind aber aufnehmen und betreuen, auch wenn keine Impfberatung stattgefunden hat.

**?** „Kann ich verlangen, dass Kinder, die nicht geimpft sind, zu Hause bleiben, wenn in der Kita eine ansteckende Krankheit, z. B. Windpocken, auftritt?“

**Antwort: Nein. Das können Sie nicht.**

Es ist Sache der Eltern, diese Entscheidung zu treffen. Sie haben sich bewusst gegen eine Impfung entschieden. Schicken sie ihr Kind dennoch in die Kita, gehen sie damit bewusst das Risiko einer Infektion ein.

Was Sie als Kita-Leitung tun müssen, wenn in Ihrer Kita ein Windpocken-Fall auftritt, ergibt sich aus § 34 IfSG:

- Erkranktes Kind namentlich dem Gesundheitsamt melden
- Eltern durch einen anonymisierten Aushang an der Kita-Tür informieren
- Betretungsverbot für das erkrankte Kind aussprechen, bis keine Ansteckungsgefahr mehr besteht.

**Übrigens:** Sie als Kita-Leitung haben nicht die Möglichkeit, ungeimpften Kindern den Kita-Besuch zu verbieten, wenn in

der Kita eine ansteckende Krankheit ausgebrochen ist. Das zuständige Gesundheitsamt aber kann ein solches Betretungsverbot unter Hinweis auf das IfSG aussprechen. Und zwar so lange, bis keine Ansteckungsgefahr mehr besteht. Auch das sollten Eltern wissen, die Impfungen ablehnen.

**?** „Darf eine Mitarbeiterin, die sich nicht gegen Windpocken hat impfen lassen, zu Hause bleiben, wenn diese in der Kita ausbrechen?“

**Antwort: Nein. Sie muss grundsätzlich zur Arbeit kommen.**

Schließlich hat sie sich bewusst und nach einer Beratung durch den Betriebsarzt gegen eine Impfung entschieden. Dann muss sie auch die Konsequenzen tragen und das Risiko eingehen, sich in der Kita zu infizieren.

**Übrigens:** „Kinderkrankheiten“, wie Masern, Windpocken, Mumps oder Röteln gelten bei pädagogischen Fachkräften nicht als Berufskrankheiten.

**?** „Können uns die Eltern haftbar machen, wenn sich ihr ungeimpftes Kind in der Kita z. B. mit Windpocken ansteckt?“

**Antwort: Nein. Da müssen Sie sich keine Sorgen machen.**

Es ist Sache der Eltern, sich um den Impfschutz ihres Kindes zu kümmern. Da sie von einem Arzt über den empfohlenen Impfschutz beraten wurden, haben sie ganz bewusst eine Entscheidung getroffen, als sie ihr Kind nicht impfen ließen. Sie können Ihnen daher keinen Vorwurf machen, wenn sich dieses Risiko dann realisiert und ihr Kind sich mit einer Infektionskrankheit ansteckt. Insofern sind Haftungsansprüche gegen die Kita in einem solchen Fall ausgeschlossen. Wichtig ist allerdings, dass Sie beim Auftreten von Infektionskrankheiten in der Kita die Eltern z. B. durch einen Aushang an der Kita-Tür informieren. So können die Eltern nicht geimpfter Kinder dann ganz bewusst entscheiden, ob sie das Ansteckungsrisiko eingehen und ihr Kind in die Kita schicken oder es lieber zu Hause betreuen.

**?** „Werden auch Kinder gegen das Coronavirus geimpft?“

**Antwort: Nein. Derzeit werden Kinder nicht gegen das Coronavirus geimpft.**

Das liegt zum einen daran, dass eine COVID-19-Erkrankung bei Kindern in aller Regel einen leichten Verlauf nimmt und sie daher nicht besonders gefährdet sind. Sie stehen daher auf der Prioritätenliste der zu impfenden Personen ganz unten. Zum anderen gibt es (noch) keine Studien, wie die derzeit zugelassenen Impfstoffe bei Kindern wirken. Bis diese vorliegen, werden Kinder nicht gegen das Coronavirus geimpft.

**?** „Müssen wir ungeimpfte Kinder dem Jugendamt melden? Schließlich gefährden die Eltern ja die Gesundheit des Kindes und damit auch sein Wohl.“

**Antwort: Nein. Sie müssen Eltern, die ihr Kind nicht impfen lassen, nicht dem Jugendamt melden.**

Da keine Impfpflicht besteht, können die Eltern sich tatsächlich frei entscheiden, ob sie ihr Kind impfen lassen. Eine Kindeswohlgefährdung ist in einer Entscheidung gegen eine Impfung nicht zu sehen.

## Oberverwaltungsgericht Lüneburg

### Kein Kita-Platz ohne Masernimpfung

Für Kinder, die Sie neu in Ihre Kita aufnehmen, gilt schon seit dem 01.03.2020 die Pflicht, eine Immunität gegen Masern nachzuweisen.

#### Der Fall: Ungeimpfter 3-jähriger wollte Kita-Platz

Die Eltern eines 3-jährigen Jungen wollten ihn in der Kita anmelden. Beim Aufnahmegespräch stellte sich dann heraus, dass der Junge nicht gegen Masern geimpft war. Medizinische Gründe, die gegen eine Impfung sprachen, lagen auch nicht vor. Vor diesem Hintergrund lehnte die Kita-Leitung die Aufnahme des Kindes ab. Die Eltern wollten das nicht akzeptieren und klagten.

#### Der Beschluss: Keine Immunität gegen Masern – kein Kita-Platz

Die Richter stellten sich klar auf die Seite von Kita-Leitung und wiesen den Eilantrag der Eltern ab. Die Richter stellten klar, dass seit dem 01.03.2020 nur noch Kinder in einer Kita betreut werden dürfen, bei denen ein Nachweis über eine Immunität gegen Masern erbracht wurde. Da die Eltern dies verweigerten, könne das Kind die Kita nicht besuchen. Dem Gesundheitsschutz der anderen Kinder sei klar der Vorzug zu geben vor dem Anspruch des Kindes auf frühkindliche Förderung in einer Kindertageseinrichtung.

#### Meine Empfehlung: Sehen Sie genau hin

Achten Sie, gerade jetzt, wo Sie die Neuaufnahmen unter Corona-Pandemie-Bedingungen starten, darauf, dass Sie auf dem Masern-Immunitätsnachweis bestehen und diesen im Eifer des Gefechts nicht vergessen. Denn geht Ihnen ein ungeimpftes Kind durch, bedeutet das für Sie ein empfindliches Bußgeld von bis zu 2.500 €.



#### WICHTIGE ENTSCHEIDUNG

Oberverwaltungsgericht Lüneburg, Beschluss vom 09.10.2020, Az. 10 ME 207/20

## Sächsisches Oberverwaltungsgericht

### Masernimpfung: Nachweis auch bei Kita-Wechsel

Für Kinder, die vor dem 01.03.2020 bereits eine Kita besucht haben, gilt für den Nachweis der Immunität gegen Masern eine Übergangsfrist bis zum 31.07.2021. Diese gilt aber nur, wenn zwischenzeitlich kein Wechsel der Betreuungseinrichtung stattfindet.

#### Der Fall: Wechsel von Tagesmutter zur Kita

Die Eltern eines 3-jährigen Kindes wollten, dass ihr Sohn von der Tagesmutter in eine kommunale Kita wechselt. Dabei wollten sie allerdings keinen Nachweis über den Masern-Impfschutz vorlegen. Ihr Argument: Ihr Sohn habe schon vor dem 01.03.2020 einen Betreuungs-

platz gehabt. Daher müsse er auch bei einem Wechsel keinen Nachweis über eine Masernimmunität vorlegen, jedenfalls bis zum 31.07.2021. Das sah die Kommune anders und schließlich kam es zum Gerichtsverfahren.

#### Der Beschluss: Masern-Impfpflicht gilt auch bei Einrichtungswechsel

Die Richter beim Oberverwaltungsgericht Sachsen stellten klar, dass bei einem Kita-Wechsel und damit bei einer Neuaufnahme eines Kindes nach dem 01.03.2020 zwingend der Nachweis einer Immunität gegen Masern zu führen sei. Auch wenn das Gesetz an dieser Stelle nicht eindeutig formuliert sei, müsse doch aus der Systematik des

Gesetzes der Schluss gezogen werden, dass der „Bestandsschutz“ nur in der Einrichtung gelte, die das Kind vor dem 01.03.2020 besucht habe.

#### Meine Empfehlung: Bestehen Sie auf einem Nachweis

Bestehen Sie, auch wenn Kinder die Kita wechseln, auf einem korrekten Nachweis der Immunität gegen Masern. Es genügt allerdings auch die schriftliche Bestätigung der Kita-Leitung der anderen Einrichtung, dass die Eltern den Nachweis ordnungsgemäß erbracht haben.



#### WICHTIGE ENTSCHEIDUNG

OLG Sachsen, Beschluss vom 20.08.2020, Az. 3 B 233/20

#### Impressum



„Recht & Sicherheit in der Kita“ erscheint monatlich im Verlag PRO Kita. • **Herausgeberin:** Kathrin Righi, Bonn • **Chefredakteurin:** Judith Barth, Unkel • **Produktmanagerin:** Julia Wiebe, Bonn • **Gutachter:** Susanne Fries, Rechtsanwältin, Essen; Sebastian von Voss, staatl. anerkannter Erzieher, München • **Satz/Layout:** Schmelzer Medien GmbH, Siegen • **Druck:** Warlich Druck Meckenheim GmbH

**Kundendienst:** Theodor-Heuss-Str. 2-4, 53177 Bonn, Tel.: 02 28 / 9 55 01 30 • Fax: 02 28 / 3 69 60 71 • E-Mail: kundendienst@vnr.de

© 2020 by Verlag PRO Kita, ein Unternehmensbereich des VNR Verlags für die Deutsche Wirtschaft AG, Bonn, HRB 8165, Vorstand: Richard Rentrop; Bonn, Bukarest, Manchester, Warschau

„Recht & Sicherheit in der Kita“ ist unabhängig. Alle Angaben wurden mit Sorgfalt ermittelt und überprüft. Eine Gewähr kann jedoch nicht übernommen werden, eine Haftung ist ausgeschlossen. Vervielfältigungen jeder Art sind nur mit ausdrücklicher Genehmigung des Verlags gestattet! Alle Rechte vorbehalten. **ISSN:** 1862-7099. Dieses monothematische Supplement „Impfungen“ liegt der Ausgabe Februar 2021 von „Recht & Sicherheit in der Kita“ bei.

„Recht & Sicherheit in der Kita“ ist auch für den polnisch-sprachigen Raum verfügbar: [www.przedzskole.wip.pl](http://www.przedzskole.wip.pl)



# Impfschutz als Einstellungskriterium? Das dürfen Sie verlangen

Durch die Corona-Pandemie, aber auch die Masern-Impfpflicht hat das Thema „Impfen“ aktuell besondere Brisanz bekommen: nicht nur im Kita-Alltag, sondern auch bei der Einstellung neuer Mitarbeiterinnen. Es stellt sich daher die Frage, ob man den Impfschutz zum Einstellungskriterium machen und überhaupt danach fragen darf. Schließlich handelt es sich hierbei um eine Frage aus dem Gesundheitsbereich. Und diese sind nur sehr eingeschränkt zulässig.

## z. B. IMPFSCHUTZ ALS EINSTELLUNGSKRITERIUM

Lisa Hansen leitet die Kita „Sommerwind“. Sie führt derzeit Vorstellungsgespräche mit Bewerberinnen. Im Rahmen dieser Gespräche fragt sie auch, ob die Bewerberinnen vollständig geimpft sind und sich gegen das neue Coronavirus impfen lassen, sobald das möglich ist. Eine Bewerberin meint, dasginge sie gar nichts an.

### Rechtsgrundlage: Infektionsschutzgesetz & Arbeitsschutz

Nach § 20 Abs. 8 Infektionsschutzgesetz (IfSG) dürfen Sie seit dem 01.03.2020 nur noch Mitarbeiterinnen einstellen, die gegen Masern immun sind.

Außerdem ist Ihr Träger verpflichtet, Maßnahmen zu ergreifen, um die Sicherheit und Gesundheit seiner Mitarbeiterinnen zu schützen. Hiernach muss er eine Gefährdungsbeurteilung durchführen und den Betriebsarzt beauftragen, bei den Mitarbeiterinnen und Bewerberinnen arbeitsmedizinische Einstellungs- bzw. Vorsorgeuntersuchungen durchzuführen. Untersucht wird hierbei auch der Immunstatus der Mitarbeiterinnen im Hinblick auf die sogenannten „Kinderkrankheiten“ (s. Übersicht auf Seite 3).

### Das ist zu tun: Genau abwägen

Die Frage nach Impfungen ist immer eine sehr private und auf den Gesundheitszustand der Bewerberinnen abzie-

lende Frage. Sie sollten solche Fragen nur im rechtlich eindeutig zulässigen Umfang stellen. Sonst kann es Ihnen schnell passieren, dass die Bewerberin diese Fragen als übergriffig empfindet und es sich anders überlegt.



Sie dürfen bei Einstellung einen Nachweis über die Masernimpfung verlangen

### Fragen nach Impfstatus sind nur eingeschränkt zulässig

In Vorstellungsgesprächen sind Fragen nach dem Gesundheitszustand einer Bewerberin nur sehr eingeschränkt zulässig. Nämlich nur dann, wenn ein unmittelbarer Zusammenhang zur Durchführung des Arbeitsverhältnisses oder für die ordnungsgemäße Erfüllung der arbeitsvertraglichen Pflichten besteht.

Das ist bei der Frage nach bestehenden Impfungen oder nach der grundsätzlichen Haltung zu Impfungen grundsätzlich nicht anzunehmen. Denn es besteht keine Impfpflicht, sodass die Impfungen auf die Erfüllung der arbeitsvertraglichen Pflichten keinen Einfluss haben.

**Achtung!** Anders sieht es bei den Masern aus. Denn Sie als Leitung müssen sich vor Einstellung der Mitarbeiterin davon überzeugen, dass Sie diese überhaupt beschäftigen dürfen. Voraussetzung hierfür ist, dass die Mitarbeiterin immun gegen Masern ist. Insofern ist bei den Masern die Frage nach dem Immunstatus in Ordnung, und Sie dürfen auch nach entsprechenden Nachweisen fragen.

### Fehlende Impfungen sind kein Grund, die Mitarbeiterin nicht einzustellen

Ihr Träger kann allerdings – auch um den Immunstatus der Bewerberin zu klären – eine Einstellungsuntersuchung beim Betriebsarzt verlangen und den Abschluss des Arbeitsvertrags von dem Ergebnis der Unter-

suchung abhängig machen. Der Betriebsarzt teilt dem Arbeitgeber allerdings lediglich mit, ob gesundheitliche Bedenken gegen die Einstellung der Bewerberin bestehen.

Der Betriebsarzt wird der Bewerberin empfehlen, die noch nicht erfolgten Impfungen durchzuführen. Einfluss auf die Beurteilung des Betriebsarztes, ob gesundheitliche Gründe gegen die Einstellung sprechen, gibt es aber nicht.

### Meine Empfehlung: Maserncheck machen

In Zeiten von Corona haben Impfungen plötzlich eine vollkommen neue Wertigkeit bekommen.

Daher legen Träger und auch Leitungen vermehrt Wert darauf, dass ihre Mitarbeiterinnen möglichst vollständig geimpft sind. Das erhöht auch die Chancen, dass die Mitarbeiterinnen weniger krank und im Falle einer Schwangerschaft vielleicht nicht sofort im Beschäftigungsverbot sind.

Sie können daher in einem Vorstellungsgespräch schon mal vorfühlen, wie es mit den Impfungen grundsätzlich aussieht, zumal Sie ja ohnehin nach dem Masern-Impfstatus fragen müssen.

Übrigens: Ist die Mitarbeiterin gegen Masern geimpft, können Sie sicher sein, dass sie auch gegen Mumps und Röteln, vielleicht auch gegen Windpocken geimpft ist. Denn es gibt den Masern-Impfstoff nur als Mehrfachimpfstoff.

## ? „Was passiert, wenn eine Mitarbeiterin sich weigert, sich gegen Masern impfen zu lassen?“

**Frage:** „In meiner Kita haben mir inzwischen alle Mitarbeiterinnen einen Nachweis erbracht, der darauf schließen lässt, dass sie gegen Masern immun sind. Eine Mitarbeiterin war davon ausgegangen, dass sie als Kind Masern gehabt habe. Jetzt hat sich allerdings bei einer Titter-Bestimmung ergeben, dass sie nicht gegen Masern immun ist. Ich habe sie daher gebeten, sich gegen Masern impfen zu lassen. Sie lehnt das aber vehement ab. Was hat das für Konsequenzen?“

**Antwort: Das wird tatsächlich ab dem 01.08.2021 zum Problem.**

Denn ab diesem Zeitpunkt dürfen Sie nur noch Mitarbeiterinnen in Ihrer Kita beschäftigen, die nachweislich gegen Masern immun sind.

### Informieren Sie die Mitarbeiterin

Suchen Sie unbedingt so schnell wie möglich das Gespräch mit der Mitarbei-

terin. Sinnvollerweise ziehen Sie hierbei auch einen Vertreter Ihres Trägers hinzu.

Machen Sie der Mitarbeiterin klar, dass der Träger sie nach Auslauf der Übergangsfrist vom 31.07.2021 nicht weiterbeschäftigen darf.

Stellen Sie klar, dass dies bedeutet, dass der Träger das Arbeitsverhältnis am 01.08.2021 kündigen wird, wenn bis dahin kein Nachweis über eine Masernimpfung vorliegt.

Denn ab diesem Stichtag dürfen Sie ohne Wenn und Aber nur noch Mitarbeiterinnen beschäftigen, die Ihnen ihre Immunität gegen Masern nachweisen.

Bitten Sie die Kollegin eindringlich, sich gut zu überlegen, ob sie diesen Weg tatsächlich beschreiten möchte. Stellen Sie klar, dass Sie sie als Mitarbeiterin nicht verlieren möchten, Ihnen

aber nichts anderes übrig bleibt, wenn die Kollegin ihre Haltung nicht ändert. Machen Sie auch deutlich, dass die Kollegin auch in keiner anderen Kita eine Anstellung finden wird, wenn Sie sich nicht gegen Masern impfen lässt.

### Empfehlen Sie eine Impfberatung durch den Betriebsarzt

Schlagen Sie der Mitarbeiterin vor, sich vom Betriebsarzt hinsichtlich der Masernimpfung beraten zu lassen. Häufig kann der Betriebsrat dann die Sorgen und Ängste der Mitarbeiterin zerstreuen. Schließlich handelt es sich bei dem Masern-Impfstoff um einen sehr bewährten Impfstoff mit nur wenig Impfreaktionen.



### WICHTIGE VORSCHRIFT

**§ 20 Abs. 9 & 10 Infektionsschutzgesetz** zur Masern-Impfpflicht in Kitas und Schulen

## ? „Wer übernimmt die Impfkosten, wenn Mitarbeiterinnen sich gegen Masern impfen lassen?“

**Frage:** „Eine meiner Mitarbeiterinnen muss sich vor dem 31.07.2021 noch gegen Masern impfen lassen. Sie ist hierzu auch grundsätzlich bereit. Sie wollte allerdings von mir wissen, wo sie sich impfen lassen kann und wer die Kosten hierfür übernimmt. Da war ich wirklich überfragt. Wer übernimmt die Kosten für eine Masernimpfung und wer darf überhaupt impfen?“

**Antwort: Es kommt darauf an, wer die Impfung durchführt.**

Grundsätzlich dürfen alle niedergelassenen Ärzte, z. B. auch Gynäkologen, gegen Masern impfen.

Die Kosten für die Masernimpfung werden grundsätzlich von der Krankenkasse Ihrer Mitarbeiterin übernommen. Sie ist also vollkommen darin frei, von wem sie sich impfen lässt, Hausarzt, Frauenarzt, kein Problem. Die Krankenkasse übernimmt die Kosten hierfür ohne Weiteres.

### Schicken Sie die Mitarbeiterin eher zum Hausarzt

Auch der für Ihre Kita zuständige Betriebsarzt kann eine Impfberatung der Mitarbeiterinnen und dann – mit deren Einwilligung – eine Impfung gegen Masern und andere Krankheiten durchführen.

Dann muss allerdings Ihr Träger für die Kosten der Impfung aufkommen. Sie sollten daher – mit Blick auf die Kosten, die für Ihren Träger entstehen – genau überlegen, ob Sie eine Mitarbeiterin, die noch nicht gegen Masern geimpft ist, einfach an den Betriebsarzt verweisen. Das ist zwar im Prinzip der richtige Weg, allerdings für Ihren Träger mitunter ein teurer.

Bitten Sie Kolleginnen, die sich vor dem 31.07.2021 noch gegen Masern impfen lassen müssen, doch, sich an ihren Hausarzt zu wenden. Der kann eine genauso gute Impfberatung und

die Impfung durchführen und dies dann mit der Krankenkasse der Mitarbeiterin abrechnen. Das ist für Ihren Träger eine kostenschonende Variante, und die Mitarbeiterin hat hierdurch keinen Nachteil. Eher einen Vorteil, da die Beratung im Zuge der anstehenden Impfung von einem Arzt ihres Vertrauens und nicht vom Betriebsarzt, den die Mitarbeiterin wahrscheinlich gar nicht kennt, durchgeführt wird.

### Meine Empfehlung: Behalten Sie den 31.07.2021 im Blick

Wegen der Corona-Pandemie haben viele sich nicht zum Arzt getraut bzw. nicht ganz so dringende Termine verschoben. Hierzu gehörten auch Impftermine. Erinnern Sie Ihre Mitarbeiterinnen aber eindringlich an die „Deadline“, die in Sachen Masernimpfung zum 31.07.2021 ausläuft. Corona hin, Corona her.