

# STÄDTE- UND GEMEINDEBUND SACHSEN-ANHALT



SGSA, Postfach 4009, 39015 Magdeburg

Per E-Mail an die

- Kreisfreien Städte
- hauptamtlich geführten Städte und Gemeinden
- Verbandsgemeinden
- Zweckverbände

im Städte- und Gemeindebund Sachsen-Anhalt

Städte- und Gemeindebund  
Sachsen-Anhalt (SGSA)  
- Landesgeschäftsstelle -  
Sternstraße 3, 39104 Magdeburg

Telefon: 0391 5924-300  
Telefax: 0391 5924-444

E-Mail: [post@sgsa.info](mailto:post@sgsa.info)  
Internet: [www.kommunales-sachsen-anhalt.de](http://www.kommunales-sachsen-anhalt.de)

Stadtsparkasse Magdeburg  
IBAN: DE56 8105 3272 0036 0029 00  
BIC/SWIFT: NOLADE21MDG

Auskunft erteilt: Frau Becker  
Durchwahl: 0391 5924-350

Ihr Zeichen, Ihre Nachricht vom

Unser Zeichen  
be – dr

Datum  
10.03.2022

## **Aktuelle Nachrichten zum Thema Corona-Virus vom 10.03.2022**

Sehr geehrte Damen und Herren,

folgende aktuelle Informationen zum Thema Corona-Virus übermitteln wir Ihnen:

### **I.**

#### **Einrichtungsbezogene Impfpflicht**

Wir nehmen Bezug auf unsere Aktuellen Nachrichten zum Thema Corona-Virus vom 26.01. und 14.02.2022.

Das Bundesministerium für Gesundheit (BMG) hat zwischenzeitlich eine Fortschreibung seiner „Fragen und Antworten“ in Form einer Handreichung zur „Einrichtungsbezogene COVID-19-Impfpflicht“ gem. § 20a IfSG veröffentlicht – Stand: 22.02.2022 (**Anlage 1**). Das BMG nimmt darin auch Stellung zu arbeitsrechtlichen Fragen.

Das BMG führt u. a. aus, dass eine Weiterbeschäftigung der betroffenen Bestandsbeschäftigten/-tätigen bis zu dem Zeitpunkt möglich sei, bis das Gesundheitsamt über den Fall entschieden und ggf. ein Betretungs- bzw. Tätigkeitsverbot ausgesprochen habe. Die Regelung des § 20a IfSG begründe kein Recht des Arbeitgebers zur Freistellung.

Wenn Arbeitnehmer weiterbeschäftigt werden könnten, bestehe auch keine Grundlage für kündigungsrechtliche Konsequenzen. Sofern das Gesundheitsamt sodann ein Tätigkeits- oder Betretungsverbot ausspreche, könne der betroffene Arbeitnehmer nicht mehr in der Einrichtung tätig werden, womit auch der Vergütungsanspruch in der Regel entfalle.

Weigere sich der Arbeitnehmer, einen Nachweis nach § 20a IfSG vorzulegen, könne als letztes Mittel eine Kündigung in Betracht kommen, wobei der Grundsatz der Verhältnismäßigkeit jedoch regelmäßig zunächst eine Abmahnung erfordern dürfte. Ob die Voraussetzungen für eine Kündigung im Einzelfall vorlägen, könnten verbindlich nur die zuständigen Gerichte entscheiden.

Diese Handreichung ist eine Fortschreibung der bereits am 14.12.2021 erstmalig veröffentlichten „Fragen und Antworten“, die zuletzt am 16.02.2022 aktualisiert wurden. Sie sind mit den Ressorts der Bundesregierung sowie mit den Ländern auf Fachebene beraten worden.

Diese Beratungen werden kontinuierlich fortgesetzt. Weitere Ergänzungen und Aktualisierungen folgen.

## II.

### **Vollzug des § 20a des Infektionsschutzgesetzes Sachsen-Anhalt - Erlass des MS des LSA über das Vorgehen der unteren Gesundheitsbehörden bei der Umsetzung der einrichtungsbezogenen Impfpflicht**

Das Ministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Gleichstellung hat den als **Anlage 2** beigefügten Erlass vom 04.03.2022 über das Vorgehen der unteren Gesundheitsbehörden bei der Umsetzung der einrichtungsbezogenen Impfpflicht nebst **Anlagen 3, 4, 5** und **6** an die unteren Gesundheitsbehörden der Landkreise und kreisfreien Städte herausgegeben.

## III.

### **Immunitätsnachweis nach § 20a IfSG für Personen in voll- oder teilstationären Einrichtungen der Kinder- und Jugendhilfe**

Das Ministeriums für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Gleichstellung hat zur Klärung des Anwendungsbereiches des § 20a IfSG den als **Anlage 7** beigefügten Erlass vom 08.03.2022 an die örtlichen Träger der öffentlichen Jugendhilfe und die Gesundheitsämter herausgegeben.

Wir bitten um Kenntnisnahme.

Mit freundlichen Grüßen  
Im Auftrag



Becker

**Anlagen**