



Baden-Württemberg

MINISTERIUM FÜR SOZIALES, GESUNDHEIT UND INTEGRATION
LANDESGESUNDHEITSAMT

Handreichung zum Gesetz zur Stärkung der Impfprävention gegen COVID-19

 Für die Einrichtungen und Unternehmen in Baden-Württemberg

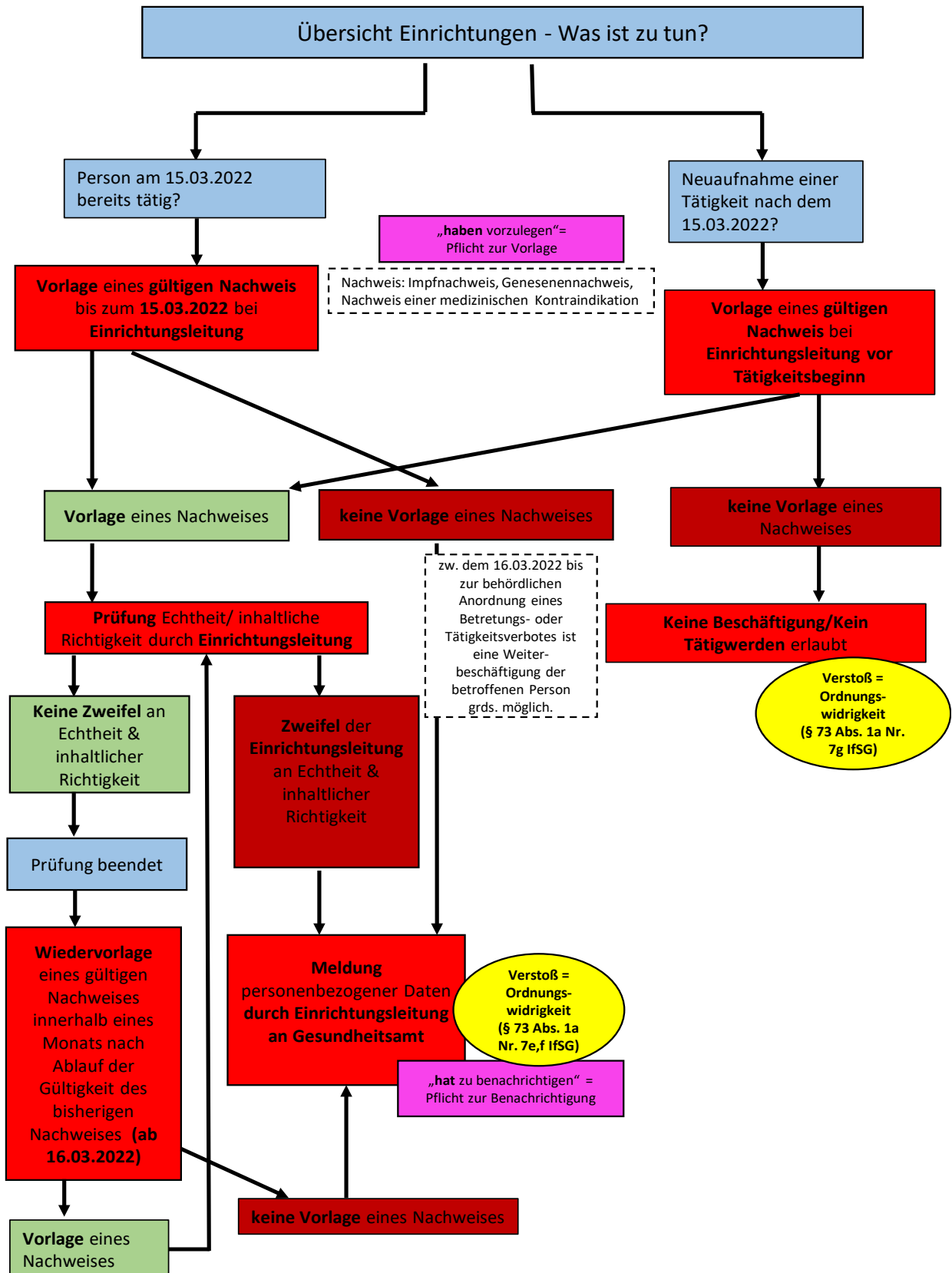
Stand: 21. Februar 2022

Inhaltsverzeichnis

- 1. Erste Schritte und weitergehende Informationen**
- 2. Welche Einrichtungen/Unternehmen sind von der Impfpflicht betroffen?**
- 3. Wer muss den Nachweis erbringen?**
- 4. Wie wird der Nachweis erbracht und dokumentiert?**
- 5. Prüfung vorgelegter Nachweise**
- 6. Was passiert, wenn kein Nachweis vorgelegt wird?**
- 7. Wie geht es weiter?**

1. Erste Schritte und weitergehende Informationen

Die folgende Übersicht gibt Ihnen einen ersten Überblick darüber, was von Ihnen als Einrichtung bzw. Unternehmen im Sinne von § 20 a Absatz 1 Nummer 1 bis 3 IfSG zur Umsetzung der einrichtungsbezogenen Impfpflicht gegen Covid-19 zu veranlassen ist:



Wir weisen darauf hin, dass das Ministerium für Soziales, Gesundheit und Integration Baden-Württemberg unter folgendem Link weiterführende Informationen zur einrichtungsbezogenen Impfpflicht zur Verfügung stellt:

[Einrichtungsbezogene Impfpflicht: Ministerium für Soziales, Gesundheit und Integration Baden-Württemberg \(baden-wuerttemberg.de\)](https://www.baden-wuerttemberg.de)

Hier werden Sie auch den Zugang zur digitalen Meldung von Personen finden, die zum Stichtag nicht über den gesetzlich geforderten Nachweis verfügen oder die einen in Bezug auf Echtheit oder inhaltliche Richtigkeit zweifelbehafteten Nachweis vorgelegt haben.

2. Welche Einrichtungen/Unternehmen sind von der Impfpflicht betroffen?

Die abschließende Definition aller Einrichtungen und Unternehmen, die von der Vorschrift umfasst werden, ist eine Frage der Auslegung des Bundesrechts. Das Bundesministerium für Gesundheit beantwortet in seiner „[Handreichung zur Impfprävention in Bezug auf einrichtungsbezogenen Tätigkeiten](#)“ des Bundesministeriums für Gesundheit vom 16. Februar 2022 (i. F.: „[Handreichung BMG](#)“), abrufbar unter https://www.bundesgesundheitsministerium.de/fileadmin/Dateien/3_Downloads/C/Coronavirus/FAQs_zu_20a_IIfSG.pdf, die fortlaufend aktualisiert wird, diesbezügliche Fragen. Sollten zum Stichtag noch Fragen bezüglich einzelner Einrichtungen und Unternehmen offenbleiben, wird das Ministerium für Soziales, Gesundheit und Integration Baden-Württemberg eine Klärung herbeiführen. Dies gilt auch für die Frage, wer in einer Einrichtung/einem Unternehmen im Sinne von § 20a IfSG „tätig“ ist (siehe dazu unten Abschnitt 3.).

3. Wer muss den Nachweis erbringen?

Personen, die bereits vor Ablauf des 15.03.2022 in Einrichtungen/ Unternehmen tätig waren

Alle Personen, die bereits vor dem Ablauf des 15.03.2022 in der Einrichtung/dem Unternehmen tätig waren und die Tätigkeit darüber hinaus fortsetzen sollen, haben der Einrichtungs- bzw. Unternehmensleitung den Nachweis bis zum Ablauf des [15. März 2022](#) vorzulegen.

Legen sie den Nachweis nicht vor oder legen sie einen zweifelhaften Nachweis vor, sind die personenbezogenen Daten (§ 2 Nr. 16 IfSG) von den Einrichtungs-/ Unternehmensleitungen dem [Gesundheitsamt zu übermitteln \(nähere Erläuterungen zu](#)

dieser Datenübermittlung finden Sie unten). Bis zur Entscheidung des Gesundheitsamtes ist eine Weiterbeschäftigung der betroffenen Person grundsätzlich möglich.

Hinweis:

Unter Einrichtungs- und Unternehmensleitung ist nicht zwingend die Geschäftsführung zu verstehen. Von dort ist eine Delegation insbesondere an personalverwaltende Stellen und Personen möglich. Der Kreis der mit dieser Aufgabe betrauten Personen ist zwingend auf einen kleinen Personenkreis zu beschränken, der über eine entsprechende Sensibilisierung im Umgang mit personenbezogenen Daten verfügt. Diese Befähigung ist regelmäßig durch die Teilnahme an Schulungsmaßnahmen nachzuweisen. Zudem hat der Arbeitgeber die kontrollbefugten Personen zur Verschwiegenheit im Umgang mit den Gesundheitsdaten zu verpflichten und – soweit diese dokumentiert werden – diese gesondert und zugriffsgesichert zu verwahren. Geeignet dürften daher in erster Linie Beschäftigte des Personalbereichs sein, welche mit Blick auf die Vertraulichkeit von Personalangelegenheiten ohnehin zur Verschwiegenheit verpflichtet sind. Aufgabenkollisionen und Interessenkonflikte sind zu vermeiden. Damit ist der direkte oder weitere Vorgesetzte des Beschäftigten keine ideale Besetzung für diese Aufgabe (vgl. hierzu auch Seite 7 der „Orientierungshilfe 3G am Arbeitsplatz“ des Landesbeauftragten für Datenschutz und Informationssicherheit Baden-Württemberg, abrufbar unter [Orientierungshilfe-3G Arbeitsplatz.pdf \(datenschutz.de\)](#)).

Neueinstellungen

Alle Personen, die ab dem 16.03.2022 eine Tätigkeit in der Einrichtung/dem Unternehmen aufnehmen („tätig werden“) sollen, müssen der jeweiligen Leitung vor Beginn der Tätigkeit einen Impfnachweis, einen Genesenennachweis oder ein ärztliches Zeugnis darüber, dass sie auf Grund einer medizinischen Kontraindikation nicht gegen das Coronavirus geimpft werden können, vorlegen.

Legen die betreffenden Personen den Nachweis nicht vor, dürfen diese nicht beschäftigt und auch nicht in der Einrichtung/dem Unternehmen tätig werden.

Wird ein zweifelhafter Nachweis vorgelegt, sind die personenbezogenen Daten (§ 2 Nr. 16 IfSG, s. dazu noch unten) von den Einrichtungs-/ Unternehmensleitungen dem Gesundheitsamt zu übermitteln (nähere Erläuterungen zu dieser Datenübermittlung finden Sie unten).

In der Einrichtung/dem Unternehmen „Tätige“

Ob eine Person unter die Impfpflicht fällt, hängt davon ab, ob sie in der Einrichtung/dem Unternehmen **tätig** werden soll bzw. bereits tätig ist. Hier kommt es darauf an, ob diese

Person **regelmäßig (d.h. nicht nur wenige Tage)** und **nicht nur zeitlich vorübergehend (d.h. nicht nur jeweils wenige Minuten, sondern über einen längeren Zeitraum)** in den Räumen der Einrichtung/dem Unternehmen tätig ist.

In einer Einrichtung/einem Unternehmen „tätig“ ist z. B.:

- medizinisches und therapeutisches Personal,
- Pflege- und Betreuungspersonal im weiteren Sinne,
- zusätzliche Betreuungskräfte nach § 43b SGB XI,
- Hausmeister/innen,
- Transport-, Küchen- und Reinigungskräfte,
- Mitarbeitende in der Verwaltung oder in technischen oder IT-Diensten, in der Leitung/Geschäftsführung, sofern keine klare räumliche Abgrenzung zu den in der Einrichtung bzw. dem Unternehmen behandelten, untergebrachten oder gepflegten Personen vorhanden ist,
- Praktikant/innen sowie ehrenamtlich Tätige,
- Personen, die ihren Freiwilligendienst nach dem BFDG oder dem JFDG ableisten,
- Auszubildende,
- Studierende, z.B. der Humanmedizin, die im Rahmen praktischer Ausbildungsabschnitte in einer Einrichtung in die Patienten- und Patientinnenversorgung einbezogen sind,
- (externe) Handwerker/innen, die regelmäßig in der Einrichtung tätig sind, insbesondere Gesundheitshandwerker/innen wie Orthopädietechniker/innen, aber auch Handwerker/innen, die Reparaturen im Gebäude durchführen,
- externe (medizinische) Dienstleister/innen (Friseur/in, Fußpflege), die regelmäßig in der Einrichtung tätig sind,
- sonstige Honorarkräfte, Berater/innen,
- Schulbegleiter/innen, soweit sie behinderte Menschen betreuen.

Diese Beispiele stellen keine abschließende Auflistung dar. Die Frage, welche Personen in einer Einrichtung tätig sind, und welche nicht, wird ebenfalls vom Bundesministerium für Gesundheit fortlaufend weiter präzisiert. Wir verweisen auch diesbezüglich für weitergehende Informationen auf die Handreichung BMG.

Die **Art der Beschäftigung** (Arbeitsvertrag, Leiharbeitsverhältnis, Praktikum, Beamtenverhältnis, freie Mitarbeit, Dienstverpflichtung auf Grund von Satzungsrecht u.a.) **ist grundsätzlich ohne Bedeutung**. Außerdem sieht das Gesetz keine Altersgrenze vor. Auch Minderjährige unterfallen daher der Impfpflicht, sofern sie in einer Einrichtung/einem Unternehmen tätig sind.

Grundsätzlich kommt es nicht darauf an, ob die in der Einrichtung/dem Unternehmen tätige Person direkten Kontakt zu vulnerablen Personengruppen hat oder nicht.

Eine Person ist aber möglicherweise dann nicht in einer betroffenen Einrichtung/einem betroffenen Unternehmen tätig, wenn eine klare räumliche Abgrenzung zu den dort behandelten, untergebrachten oder gepflegten Personen vorhanden ist (z.B. durch Tätigkeit in einem anderen Gebäude) und jeder Kontakt zu den vulnerablen Personen sicher ausgeschlossen werden kann (z.B. Verwaltungsmitarbeitende, die ausschließlich in anderen Gebäuden arbeiten, Handwerker und Handwerkerinnen, die ausschließlich außerhalb des Gebäudes Arbeiten durchführen).

4. Wie wird der Nachweis erbracht und dokumentiert?

Der gesetzlich erforderliche Nachweis kann auf verschiedene Weise erbracht werden:

1. Durch einen Immunitätsnachweis durch **Impfnachweis** nach § 2 Nr. 3 SchAusnahmV über eine abgeschlossene COVID-19-Grundimmunisierung (aktuell 2 Impfungen + 14 Tage, zu Sonderregelungen bei Genesenen siehe [Paul-Ehrlich-Institut - Coronavirus und COVID-19](#) und [COVID-19 \(pei.de\)](#)),
2. durch einen Immunitätsnachweis durch **Genesenennachweis** nach § 2 Nr. 5 SchAusnahmV (Voraussetzungen siehe [RKI - Coronavirus SARS-CoV-2 - Fachliche Vorgaben des RKI für COVID-19-Genesenennachweise](#)),
3. durch ein ärztliches Zeugnis darüber, dass auf Grund einer medizinischen Kontraindikation nicht gegen das Coronavirus SARS-CoV-2 geimpft werden kann.

Das ärztliche Zeugnis muss folgendes beinhalten:

Musterformular in der Anlage

- Name, Anschrift, Geburtsdatum der Person, bei welcher (eine) Kontraindikation(en) gegen eine Impfung besteht bzw. bestehen,
- Informationen über den Arzt bzw. die Ärztin, welche das Attest ausstellt (Stempel), sowie Unterschrift des Arztes bzw. der Ärztin,
- Datum der Ausstellung,
- Überzeugung der ausstellenden ärztlichen Person oder der ausstellenden Stelle, dass (eine) medizinische Kontraindikation(en) gegen eine Schutzimpfung gegen

SARS-CoV-2 besteht bzw. bestehen, sowie eine ärztliche Einschätzung zur Dauer des Bestehens der Kontraindikation(en) (vorübergehend, wenn ja, wie lange, oder dauerhaft).

Diagnosen, Befunde oder die Angabe des konkreten medizinischen Grundes, der Grundlage für die Kontraindikation ist, dürfen nicht aufgeführt werden.

Das Dokument ist **im Original vorzulegen**. Die Einreichung einer Kopie ist weder ausreichend, noch kann die Leitung der Einrichtung diese verlangen. Eine Aufforderung, die Nachweise per E-Mail einzureichen, ist unzulässig, zumal eine nicht Ende zu Ende verschlüsselte E-Mail nicht den Anforderungen an den technischen und organisatorischen Datenschutz (vgl. Art 5 Absatz 1 Buchstabe f, Art. 32 DSGVO, § 48 DS-GVO) genügt.

Das Dokument, mit dem der Nachweis geführt wird (z.B. der Impfpass), **wird nicht archiviert**.

Bei der Dokumentation ist der Grundsatz der Datenminimierung nach Artikel 5 Abs. 1 Buchstabe c DSGVO zu beachten. Der Inhalt eines für ordnungsgemäß erachteten Nachweises ist daher grundsätzlich nicht zu speichern. Gleichwohl haben die Einrichtungen und Unternehmen die wirksame Kontrolle dieser Nachweise sicherzustellen (s. hierzu auch Ziffer 23 der Handreichung BMG „Wie ist zu verfahren, wenn der erbrachte Nachweis durch Zeitablauf seine Gültigkeit verliert?“). **Zur Sicherstellung einer wirksamen Kontrolle** dürfen daher die für die Kontrolle erforderlichen, unten genannten Daten durch die Einrichtungen/Unternehmen gespeichert bzw. verarbeitet werden.

Erforderlich in diesem Sinne dürfte nur die Dokumentation des **Vorliegens eines gültigen Nachweises nach § 20a Abs. 2 Satz 1 IfSG** sein inklusive eines **Ablaufdatums** eines Genesenennachweises bzw. ärztlichen Zeugnisses (die Dauer des Vorliegens der med. Kontraindikation(en)). Die **Art des Nachweises** (Impfnachweis, Genesenennachweis oder ärztliches Zeugnis) ist **nicht festzuhalten**.

Für jede Person, die nachweispflichtig ist, kann damit folgende Dokumentation erfolgen:

- Name, Adresse, Geburtsdatum
- Vorlage eines Nachweises nach § 20a Abs. 2 Satz 1 IfSG als Original ist erfolgt
- Datum der Vorlage
- ggf. Gültigkeitsablauf.

Die Dokumentation der Nachweise darf gemäß Artikel 5 Absatz 1 Buchstabe e DS-GVO (Prinzip der Speicherbegrenzung) nur so lange erfolgen, wie dies für die Erfüllung der

rechtlichen Verpflichtungen, denen die Einrichtung/das Unternehmen unterliegt, unbedingt erforderlich ist. Eine Löschung der Daten muss daher (nach derzeitigem Stand) spätestens am 31.12.2022 erfolgen. Eine Ausnahme ist für den Fall anhängiger Rechtsstreitigkeiten anzunehmen, die voraussichtlich über dieses Datum hinaus andauern.

Eine Verwendung und Verarbeitung der personenbezogenen Daten darf nur zum Zwecke der Erfüllung der gesetzlichen Pflicht nach § 20a IfSG sowie zur Erfüllung der datenschutzrechtlichen Rechenschaftspflicht nach Art. 5 Abs. 2 DSGVO erfolgen.

5. Prüfung vorgelegter Nachweise

Personen, die vor dem 16.03.2022 noch nicht in der Einrichtung/dem Unternehmen tätig sind:

Benachrichtigung des Gesundheitsamtes

Wenn die neu einzustellende Person einen Nachweis vorlegt, sind die Einrichtungs- bzw. Unternehmensleitung verpflichtet, eine Plausibilitätsprüfung vorzunehmen.

Fremdsprachliche Nachweise:

Impf- und Genesenennachweise i. S. d. SchAusnahmV sind nur solche, die in deutscher, englischer, französischer, italienischer oder spanischer Sprache vorgelegt werden. Nachweise, die in englischer, französischer, italienischer oder spanischer Sprache ausgestellt sind, können selbst übersetzt werden oder es muss von den Beschäftigten eine einfache Übersetzung angefordert werden.

Bei Nachweisen, die in einer anderen Sprache vorgelegt werden, handelt es sich nicht um Nachweise i. S. d. SchAusnahmV. Für eine mögliche Anerkennung des Nachweises durch die Einrichtungs- bzw. Unternehmensleitung muss dieser von den Beschäftigten in eine der oben genannten Sprachen übersetzt und in amtlich beglaubigter Übersetzung vorgelegt werden.

Eine Vorlage fremdsprachlicher Nachweise an die Gesundheitsämter ist daher entsprechend der obigen Kriterien nicht per se erforderlich.

Sollten tatsächliche Anhaltspunkte dafür bestehen, dass der vorgelegte Nachweis nicht echt oder inhaltlich unrichtig ist, hat die Einrichtungs- bzw. Unternehmensleitung unverzüglich (d.h. ohne schuldhaftes Zögern, § 121 Abs. 1 BGB) das Gesundheitsamt, in dessen Bezirk sich die Einrichtung/das Unternehmen befindet, darüber zu benachrichtigen

und dem Gesundheitsamt personenbezogene Angaben zu übermitteln. Ein Verstoß gegen diese Benachrichtigungspflicht stellt eine Ordnungswidrigkeit dar und kann mit einem Bußgeld geahndet werden (zu den zu übermittelnden Daten siehe unten unter 6.).

Hinweis:

Der vorgelegte Nachweis selbst darf in keinem Fall durch die Einrichtungs- oder Unternehmensleitungen an die Gesundheitsämter übermittelt werden. Übermittelt werden lediglich die unten näher beschriebenen personenbezogenen Daten der betroffenen Person.

Zweifel an der Echtheit oder inhaltlichen Richtigkeit des vorgelegten Nachweises können sich anhand verschiedener, objektiver und tatsächlicher Anhaltspunkte ergeben, insbesondere:

- Es wird eine auffällige Vielzahl von Attesten von denselben Ärzten und Ärztinnen vorgelegt,
- es werden Atteste von Ärzten und Ärztinnen vorgelegt, die ihre Praxen weit entfernt vom Wohnort der vorliegenden Person haben,
- das äußere Erscheinungsbild eines digitalen oder verkörperten Nachweises ist auffällig (z.B. offensichtliche Manipulationen, fehlerhafte Daten),
- der vorgelegte Nachweis ist inhaltlich unschlüssig oder die Historie ist unschlüssig (wenn z.B. jemand einen Genesenennachweis vorlegt, die Erkrankung selbst der Einrichtungs- bzw. Unternehmensleitung aber nicht bekannt ist),
- das Datum des Nachweises liegt lange zurück,
- das Dokument ist aus anderen Gründen nicht bewertbar.

Personen, die in der Einrichtung/dem Unternehmen am 15.03.2022 bereits tätig sind:

Benachrichtigung des Gesundheitsamtes

Legt eine bereits tätige Person einen Nachweis vor, so gilt bzgl. der Prüfung des Nachweises sowie der Rechtsfolge (Meldung) das oben Gesagte.

Eine **bereits tätige Person** kann auch nach Meldung ihrer Person an das Gesundheitsamt wegen Vorlage eines zweifelhaften Nachweises bis zum Erlass eines behördlichen Betätigungs- oder Betretungsverbotens grundsätzlich **weiterbeschäftigt werden.**

6. Was passiert, wenn kein Nachweis vorgelegt wird?

Personen, die vor dem 16.03.2022 noch nicht in der Einrichtung/dem Unternehmen tätig sind:

Beschäftigungs- bzw. Tätigkeitsverbot

Eine Person, die ihre Tätigkeit **nach dem 15.03.2022** aufnehmen soll (und nach den oben in Abschnitt 3. genannten Kriterien in der Einrichtung oder dem Unternehmen „tätig“ werden soll) und nicht bis spätestens zum Beginn ihrer Tätigkeit den angeforderten Nachweis vorlegt, darf in der Einrichtung/dem Unternehmen nicht beschäftigt und nicht tätig werden. Eine Zuwiderhandlung stellt eine Ordnungswidrigkeit dar und kann mit einem Bußgeld (gegenüber der Einrichtungs- bzw. Unternehmensleitung und ggf. auch gegenüber der betroffenen Person) geahndet werden (vgl. § 73 Abs. 1a Nr. 7g IfSG).

Ausnahme:

Die oberste Landesgesundheitsbehörde oder die von ihr bestimmte Stelle kann allgemeine Ausnahmen vom Beschäftigungs- bzw. Tätigkeitsverbot 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 (vgl. § 20a Absatz 3 Satz 6 IfSG).

Personen, die in der Einrichtung/dem Unternehmen am 15.03.2022 bereits tätig sind:

Benachrichtigung des Gesundheitsamtes

Wenn der Nachweis nicht vorgelegt wird hat die Einrichtungs- bzw. Unternehmensleitung unverzüglich (d.h. ohne schuldhaftes Zögern, § 121 Abs. 1 BGB) das Gesundheitsamt, in dessen Bezirk sich die Einrichtung/das Unternehmen befindet, darüber zu benachrichtigen und dem Gesundheitsamt personenbezogene Daten zu übermitteln. Ein Verstoß gegen diese Benachrichtigungspflicht stellt eine Ordnungswidrigkeit dar und kann mit einem Bußgeld (gegenüber der Einrichtungs- bzw. Unternehmensleitung) geahndet werden (s. § 73 Abs. 1a Nr. 7e IfSG).

Dem Gesundheitsamt sind die folgenden personenbezogenen Angaben zu übermitteln (s. § 2 Nummer 16 IfSG):

- Name und Vorname
- Geschlecht

- Geburtsdatum
- Anschrift
- Telefonnummer (soweit vorliegend)
- E-Mail-Adresse (soweit vorliegend)

Das Ministerium für Soziales, Gesundheit und Integration Baden-Württemberg stellt eine datensichere digitale Meldemöglichkeit zur Übermittlung der personenbezogenen Daten bereit. Entsprechende Informationen werden Sie auf der Homepage des Ministeriums für Soziales, Gesundheit und Integration finden unter Einrichtungsbezogene Impfpflicht: Ministerium für Soziales, Gesundheit und Integration Baden-Württemberg (baden-wuerttemberg.de).

Bitte sehe Sie möglichst von „analogen“ Meldungen per Post oder Fax ab.

Hinweise zur Meldung:

- Es wird darum gebeten, Meldungen – wenn möglich gesammelt, sofern mehrere Mitarbeitende betroffen sein sollten – erst nach dem 15.03.2022 vorzunehmen.
- Bei der digitalen Meldung können einrichtungsbezogene Umstände nicht direkt mitgeteilt werden, wie z.B. die Frage, wie viele Personen für den Betrieb der Einrichtung/des Unternehmens mindestens benötigt werden, die Frage, ob ganz bestimmte, gemeldete Mitarbeitende für den Betrieb unerlässlich sind, der Umstand, dass einzelne Mitarbeitende möglicherweise bereits eine Impfung erhalten haben und weitere Impfungen folgen werden, Angaben zur Tätigkeit von Personen oder ähnliches. Es wird darum gebeten davon abzusehen, derartige Sachverhalte in Einzelanschreiben den Gesundheitsämtern mitzuteilen, Anträge auf Ausnahmegenehmigungen zu stellen u. ä. In den Fällen, in denen Mitarbeitende von Betretungs- oder Tätigkeitsverboten betroffen sein könnten, werden die Einrichtungen/Unternehmen im Rahmen des Verwaltungsverfahrens zu diesen Umständen gesondert angehört (s.u. Abschnitt 7.).
- Ist eine Person in verschiedenen Einrichtungen/Unternehmen tätig, für die verschiedene Gesundheitsämter zuständig sind, so hat jede Einrichtung/jedes Unternehmen das für sie zuständige Gesundheitsamt zu benachrichtigen.
- Für die Frage, welches Gesundheitsamt zuständig ist, kommt es darauf an, in welchem Bezirk sich die Einrichtung/das Unternehmen befindet. Der Sitz des Trägers u. a. ist demgegenüber nicht relevant.
- „Externe“ Personen, die in einer Einrichtung/einem Unternehmen tätig werden, müssen ebenfalls über die Einrichtungs- bzw. Unternehmensleitung gemeldet werden. Die Nachweise sind direkt bei der tätigen Person und nicht bei deren Arbeitgeber(in) anzufordern.

Eine Meldung muss auch dann erfolgen, wenn

- eine Impfung erst beabsichtigt, aber noch nicht durchgeführt ist;
- eine Erstimpfung zwar verabreicht worden ist, der Impfschutz aber am 15.03.2022 noch nicht vollständig ist.

(zur Berücksichtigung dieses Umstandes siehe unten Abschnitt 7.)

Bereits **tätige Personen**, die dem Gesundheitsamt gemeldet worden sind, können grds. auch nach dem 15.03.2022 bis zum Erlass einer behördlichen Entscheidung **weiterbeschäftigt werden.**

Ein behördlich ausgesprochenes Betätigungs- oder Betretungsverbot ist jedoch sofort vollziehbar, d.h., dass Widerspruch und Klage dagegen keine aufschiebende Wirkung haben. Ein solches Verbot ist deshalb unmittelbar umzusetzen und von den Betroffenen einzuhalten.

7. Wie geht es weiter?

Die Gesundheitsämter werden die gemeldeten Fälle nach und nach anhand des gesetzlich vorgesehenen **Verwaltungsverfahrens** abarbeiten. Betroffene Personen werden zunächst aufgefordert, die geforderten Nachweise innerhalb einer **angemessenen Frist** zu erbringen. Die Frist wird voraussichtlich regelhaft zwei Wochen betragen. Wird innerhalb dieser Frist mitgeteilt, dass mit einer Impfserie bereits begonnen worden ist oder wird Impfbereitschaft (z.B. mit Novavax) signalisiert, so wird von den Gesundheitsämtern voraussichtlich zunächst innerhalb einer weiteren Frist Gelegenheit gegeben werden, die Impfserie zu vervollständigen und entsprechende Nachweise vorzulegen.

Wenn (dann) Nachweise vorgelegt werden, folgt eine **Prüfung der Nachweise**. Werfen diese Zweifel auf, kann eine **ärztliche Untersuchung** angeordnet werden. Sollten keinerlei Nachweise vorgelegt werden oder sich die Zweifel an vorgelegten Nachweise erhärten, können **Betätigungs- oder Betretungsverbote** ausgesprochen werden.

Diesbezüglich ist den Gesundheitsämtern ein **Ermessen** eingeräumt, d.h., dass eine einzelfallbezogene Entscheidung unter Einbeziehung, Gewichtung und Bewertung aller maßgeblichen Umstände zu treffen ist.

Vor solchen belastenden behördlichen Entscheidungen (Anordnung ärztliche Untersuchung/Betätigungs- oder Betretungsverbot) wird die betroffene Person, und vor Ausspruch eines Betätigungs- oder Betretungsverbotes auch die betroffene Einrichtung/das betroffene Unternehmen, angehört. Im Rahmen der Anhörung bzgl.

eines etwaigen Erlasses eines Betätigungs- oder Betretungsverbotes hat die Einrichtungs- bzw. Unternehmensleitung Gelegenheit, auf alle für die Einrichtung/das Unternehmen maßgeblichen Umstände hinzuweisen, so dass diese in die Prüfung Eingang finden können. Unter Umständen werden auch gezielt Sachverhalte von den Gesundheitsämtern abgefragt. Die betroffene Person sollte ggf. auch darauf hinweisen, dass grundsätzlich Impfbereitschaft besteht, aber noch keine Gelegenheit zur (vollständigen) Impfung bestand.

Im Rahmen der Ermessensentscheidung wird neben der Durchsetzung des gesetzgeberischen Ziels (Infektionsschutz) auch den Belangen der Versorgungssicherheit sowie der Funktionsfähigkeit der Einrichtung/des Unternehmens Rechnung getragen werden.

Neben und unabhängig von der Entscheidung über ein Betätigungs- und/oder Betretungsverbot kann bei Nicht-Vorlage eines Nachweises trotz Aufforderung durch das Gesundheitsamt auch ein Bußgeld verhängt werden (s. § 73 Abs. 1a Nr. 7h IfSG).

Die Entscheidung des Gesundheitsamtes über ein Betretungs- oder Betätigungsverbot wird der betroffenen Person sowie der Einrichtungs- bzw. Unternehmensleitung bekanntgegeben.

Bezüglich **arbeits- und sozialrechtlicher Fragestellungen**, die sich im Zusammenhang mit **fehlenden Nachweisen bzw. Betätigungs- und Betretungsverböten** ergeben, wird ebenfalls auf die Handreichung des BMG verwiesen.

Diese Handreichung entspricht dem aktuellen Kenntnisstand, mit Anpassungen ist zu rechnen. Sie wird zu gegebener Zeit aktualisiert. Sie dient als Hilfestellung bei der Umsetzung der einrichtungsbezogenen Impfpflicht gem. § 20a IfSG. Darüber hinaus empfiehlt es sich, die ergänzenden Informationen des Bundes zu berücksichtigen. In diesem Zusammenhang wird insbesondere verwiesen auf die Seiten des Bundesministeriums für Gesundheit (abrufbar unter Bundesministerium für Gesundheit (BMG) - Bundesgesundheitsministerium). Es wird empfohlen, auf künftige Überarbeitungen sowohl der Handreichung als auch der Handreichung des BMG zu achten und diese zu berücksichtigen.