



**SACHSEN-ANHALT**

---

**#moderndenken**

Ministerium für  
Arbeit, Soziales, Gesundheit  
und Gleichstellung

## **Handreichung zum Gesetz zur Stärkung der Impfprävention gegen COVID-19**

**Für die Einrichtungen und Unternehmen in Sachsen-Anhalt**

**Stand 15. März 2022**

### **Herausgeber**

Ministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Gleichstellung  
des Landes Sachsen-Anhalt  
Referat Presse, Öffentlichkeitsarbeit, Internet  
Turmschanzenstraße 25  
39114 Magdeburg  
Telefon: 0391/567-4608  
Fax: 0391/567-4622  
E-Mail: [ms-presse@ms.sachsen-anhalt.de](mailto:ms-presse@ms.sachsen-anhalt.de)  
Internet: [www.ms.sachsen-anhalt.de](http://www.ms.sachsen-anhalt.de)

## **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.

Eine Übersicht zum Ablauf des Verfahrens in den Gesundheitsämtern ist als Anlage 1 beigelegt.

Unter <https://www.lsaurl.de/impfpflicht> werden Sie auch den Zugang zum digitalen Meldeportal für die Übermittlung von Daten 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 22. Februar 2022, abrufbar unter

[https://www.bundesgesundheitsministerium.de/fileadmin/Dateien/3\\_Downloads/JC/Coronavirus/FAQs\\_zu\\_20a\\_IfSG.pdf](https://www.bundesgesundheitsministerium.de/fileadmin/Dateien/3_Downloads/JC/Coronavirus/FAQs_zu_20a_IfSG.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 Gleichstellung 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 nach § 2 Nr. 16 IfSG:

- Name und Vorname,
- Geschlecht,
- Geburtsdatum,
- Anschrift der Hauptwohnung oder des gewöhnlichen Aufenthaltsortes,
- falls abweichend, Anschrift des derzeitigen Aufenthaltsortes,
- soweit vorliegend Telefonnummer und E-Mail—Adresse,

von den Einrichtungs-/ Unternehmensleitungen dem zuständigen Gesundheitsamt zu übermitteln (nähere Erläuterungen zu dieser Datenübermittlung finden Sie unten). Bis zur Entscheidung des Gesundheitsamtes ist eine Weiterbeschäftigung der betroffenen Person grundsätzlich möglich. Unbenommen davon können Einrichtungen/Unternehmen andere organisatorische Maßnahmen oder Hygieneauflagen zum Schutz der vulnerablen Personengruppen treffen.

Gesetzlich normiert ist die Verantwortung der Einrichtungs-/Unternehmensleitung für alle in der jeweiligen Einrichtung/dem Unternehmen nach § 20a Abs.1 Satz 1 IfSG tätigen Personen. Dies gilt auch dann, wenn diese bei externen Dienstleistern beschäftigt sind.

Sind in einer Einrichtung oder Unternehmen externe Dienstleister tätig, deren Beschäftigte der Nachweispflicht des § 20a IfSG unterliegen und keinen Nachweis vorgelegt haben, so sind deren Daten ebenfalls von der Einrichtungs- oder Unternehmensleitung zu übermitteln. Etwas anderes gilt nur dann, wenn zwischen der Einrichtungs- oder Unternehmensleitung und dem Drittunternehmen (externer Dienstleister) eine diesbezügliche Vereinbarung zur Auftragsverarbeitung dieser Daten besteht. Dann kann das Drittunternehmen als Auftragnehmer die Daten selbst erheben und an das Gesundheitsamt übermitteln. In diesem Fall muss dem externen Dienstleister von der Einrichtungs-/Unternehmensleitung die Portal-ID (nicht das Passwort) zur Verfügung gestellt werden.

#### Hinweis:

Unter Einrichtungs- und Unternehmensleitung ist nicht zwingend die Geschäftsführung zu verstehen. Von dort ist eine Delegation insbesondere an personalverwaltende und zur Verschwiegenheit verpflichtete Stellen und Personen möglich. 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.

#### **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 oben genannten personenbezogenen Daten (§ 2 Nr. 16 IfSG) von den Einrichtungs-/ Unternehmensleitungen dem zuständigen 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.

Da bei einer „Tätigkeit“ im Sinne des § 20a IfSG nach dem Sinn und Zweck der Vorschrift auf die Ausübung dieser Tätigkeit und nicht auf das bloße Bestehen eines Beschäftigungsverhältnisses ankommt, sind Personen, die sich zum Ablauf des 15. März 2022 im Mutterschutz, in Elternzeit oder vollständiger Freistellung wegen Pflegezeit befinden oder einem Beschäftigungsverbot unterliegen, erst bei Rückkehr vorlagepflichtig. Das gleiche gilt für Sonderurlaub, Krankschreibung oder Ruhen des Arbeitsverhältnisses wegen befristeter Erwerbsminderung. Soweit diese Personen nach Rückkehr keinen Nachweis vorlegen, können diese zunächst grundsätzlich weiter beschäftigt werden und durch die Einrichtungs-/Unternehmensleitung erfolgt eine Meldung gemäß § 20a Abs. 2 Satz 2 IfSG.

Es wird auch diesbezüglich für weitergehende Informationen auf die Handreichung des BMG verwiesen.

Die Art der Beschäftigung (Arbeitsvertrag, Leiharbeitsverhältnis, Praktikum, Beamtenverhältnis, freie Mitarbeit, Diensterfüllung 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). Gleiches gilt bei einer zeitlichen Abgrenzung (z.B. für die Reinigungskraft in der Zahnarztpraxis, die ausschließlich nach Beendigung der Tätigkeit mit Patientinnen und Patienten tätig wird).

### Hinweis:

Soweit eine Einrichtung/ein Unternehmen als GmbH mit mehreren Standorten organisiert ist, hat die Meldung für jeden Standort (Betriebsstätte nach Abgabenordnung) separat zu erfolgen. Die Standorte könnten sich in unterschiedlichen Landkreisen oder gar Bundesländern befinden und damit unterschiedliche örtliche Zuständigkeiten der Gesundheitsämter auslösen.

### **4. Wie wird der Nachweis erbracht und dokumentiert?**

Der gesetzlich erforderliche Nachweis kann auf verschiedene Weise erbracht werden:

#### **1. Impfnachweis nach § 2 Nr. 3 COVID-19 Schutzmaßnahmen- Ausnahmenverordnung (SchAusnahmV)**

Es muss sich um einen Nachweis hinsichtlich des Vorliegens eines vollständigen Impfschutzes gegen das Coronavirus SARS-CoV-2 in deutscher, englischer, französischer, italienischer oder spanischer Sprache in verkörperter oder digitaler Form handeln. Die zugrundeliegenden Schutzimpfungen müssen den vom Paul Ehrlich-Institut im Benehmen mit dem Robert Koch-Institut im Internet unter der Adresse [www.pei.de/impfstoffe/covid\\_19](http://www.pei.de/impfstoffe/covid_19) veröffentlichten Vorgaben hinsichtlich folgender Kriterien entsprechen:

- verwendete Impfstoffe,
  - die für einen vollständigen Impfschutz erforderlichen Impfungen,
  - -Intervallzeiten,
- +die nach einer Impfung für einen vollständigen Impfschutz abgewartet werden müssen und
- +die höchstens zwischen Einzelimpfungen oder Auffrischungsimpfungen liegen dürfen.

Gemäß diesen Vorgaben sind für eine vollständige Immunisierung grundsätzlich 2 Impfdosen notwendig. Ausnahmen, bei denen nur eine Impfdosis notwendig ist (geimpft und genesen), sind der o. a. PEI-Seite zu entnehmen.

### Hinweis

Im Besonderen sollte u.a. auf Folgendes geachtet werden:

- Vollständige Einträge im Impfausweis

Die Einträge im Impfausweis bestehen aus Datum der Impfung, Aufkleber des Impfstoffs mit Chargennummer sowie Stempel und Unterschrift der Ärztin oder des Arztes bzw. Stempel des Impfzentrums.

- Impfdatum

Prüfpunkt kann u.a. sein, wann die erste Impfung durch wen datiert wurde. Hausärzte impfen z. B. erst seit Anfang April 2021.

- Chargennummer

In der SafeVac-App des Paul-Ehrlich-Instituts (PEI) ist ein Abgleich der Chargennummer möglich.

- Andere Einträge

Grundsätzlich sind komplett neue Impfpässe auch bei älteren Menschen möglich. Sind nur die COVID-19-Impfungen eingetragen, ist eine genauere Prüfung zu empfehlen.

- Etiketten

Comirnaty-Etiketten tragen mittlerweile ein Wasserzeichen und der Impfstoff von Moderna einen 2D-Code. Zu Beginn mussten die Etiketten von den Impfzentren/Arztpraxen selbst ausgedruckt werden. Hier fällt die Überprüfung schwerer. Hinweis: Etiketten, die nicht mittels BioNTech-Anleitung ausgedruckt wurden, weisen oben und unten einen größeren Abstand vom Text zum Etikettenrand auf.

- Eingelegte Seite

Die Impfpässe sind geheftet. Durch Öffnung der Klammern kann eine Originalseite eines anderen Impfpasses eingelegt werden. Die nun vorgelegte Impfung wurde also tatsächlich durchgeführt — nur nicht bei demjenigen, der den Impfpass vorlegt. Insofern ist zu prüfen, ob entsprechende Anhaltspunkte, wie z. B. aufgebogene und sodann nicht ordentlich gedrückte Klammern oder eine Beschädigung der Löcher beim Entfernen der Heftklammern ersichtlich sind.

## 2. Genesenennachweis nach § 2 Nr. 5 COVID-19 SchAusnahmV

Es muss sich um einen Nachweis hinsichtlich des Vorliegens eines durch vorherige Infektion erworbenen Immunschutzes gegen das Coronavirus SARS-CoV-2 in deutscher, englischer, französischer, italienischer oder spanischer Sprache in verkörperter oder digitaler Form handeln.

Der Nachweis muss den vom Robert Koch-Institut im Internet unter der Adresse [www.rki.de/covid-19-genesenennachweis](http://www.rki.de/covid-19-genesenennachweis) veröffentlichten Vorgaben hinsichtlich folgender Kriterien entsprechen:

- Die Testung zum Nachweis der vorherigen Infektion muss durch eine Labordiagnostik mittels Nukleinsäurenachweis (PCR, PoC-PCR oder weitere Methoden der Nukleinsäureamplifikationstechnik) erfolgt sein;
- das Datum der Abnahme des positiven Tests muss mindestens 28 Tage zurückliegen;
- das Datum der Abnahme des positiven Tests darf höchstens 90 Tage zurückliegen.

Das Ergebnis eines positiven PCR-Test, das einen Namen und das Datum der Abnahme der Probe ausweist, ist als Genesenennachweis ausreichend und erfüllt die in der COVID-19-SchAusnahmV unter Verweis auf die Veröffentlichung des RKI genannten Vorgaben (BeckOK Nitsch/Aligbe, 10. Ed. 15.1.2022, IfSG § 20a Rn. 74-76; BR-Drs. 347/21, S. 13). Die Abnahme darf höchstens 90 Tage zurückliegen. Diese Vorgabe ist geltendes Recht, das auch nicht durch die Hinweise des BVerfG in seiner Entscheidung vom 10. Februar 2022 (1 BVR 2649/21) zur Verfassungsmäßigkeit der dynamischen Verweise in der COVID-19 SchAusnahmV oder der Entscheidungen der Verwaltungsgerichte im Land Sachsen-Anhalt in vorläufigen Rechtschutzverfahren außer Kraft gesetzt wird.

Zudem ist mit der spätestens zum 20. März 2022 in Kraft tretenden Änderung des Infektionsschutzgesetzes geplant, aufgrund der besonderen Bedeutung der Impf-, Genesenen- und Testnachweise, diese Begriffe künftig direkt im IfSG zu definieren. Damit werden o. a. mögliche Zweifel an der Verfassungsmäßigkeit der Geltungsdauer des Testnachweises ausgeräumt. Für die Einrichtungs-/Unternehmensleitung bedeutet dies, dass zwingend von einer 90-tägigen Gültigkeit des Genesenennachweises auszugehen ist und soweit nach Ablauf dieser Frist kein neuer Nachweis vorgelegt wird, eine Meldung an das Gesundheitsamt zu erfolgen hat.

### 3. Nachweis einer Kontraindikation im Hinblick auf eine Impfung gegen das Coronavirus SARS-CoV-2 aufgrund eines ärztlichen Zeugnisses

Nach § 20a Abs. 2 Satz 1 Nr. 3 IfSG genügt ein ärztliches Zeugnis darüber, dass die betreffende Person auf Grund einer medizinischen Kontraindikation nicht gegen das Coronavirus SARS-CoV-2 geimpft werden kann.

Das ärztliche Zeugnis muss Folgendes beinhalten:

- Name, Anschrift, Geburtsdatum der Person, bei welcher (eine) Kontraindikation(en) gegen eine Impfung besteht bzw. bestehen,
- Name des Arztes bzw. der Ärztin, welche/r das Attest ausstellt (Arztstempel), sowie Unterschrift des Arztes bzw. der Ärztin,
- Datum der Ausstellung,
- Bescheinigung, dass eine Kontraindikation gegen eine Schutzimpfung gegen SARS-CoV-2 besteht, sowie eine ärztliche Einschätzung zur Dauer des Bestehens der Kontraindikation (vorübergehend, wenn ja, wie lange, oder dauerhaft) ohne Nennung der Diagnose.

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) 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 DSGVO (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 im Sinne der 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.

Sollten tatsächliche Anhaltspunkte dafür bestehen, dass der vorgelegte Nachweis nicht echt oder inhaltlich unrichtig ist, hat die Einrichtung- bzw. Unternehmensleitung unverzüglich, spätestens innerhalb von zwei Wochen 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 vorlegenden 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 Betretungsverbot es 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 (§ 73 Abs. 1a Nr. 7e IfSG).

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

- Name und Vorname,
- Geschlecht,
- Geburtsdatum,
- Anschrift der Hauptwohnung oder des gewöhnlichen Aufenthaltsortes,
- falls abweichend, Anschrift des derzeitigen Aufenthaltsortes,
- soweit vorliegend Telefonnummer und E-Mail-Adresse,

Das Ministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Gleichstellung stellt eine datensichere digitale Meldemöglichkeit zur Übermittlung der personenbezogenen Daten bereit. Entsprechende Informationen finden Sie unter

<https://www.lsaurl.de/impfpflicht>.

Die Landkreise und kreisfreien Städte haben durch Allgemeinverfügungen die verpflichtende Nutzung des Meldeportals angeordnet.

#### 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. Werden diese Zweifel auf, kann eine ärztliche Untersuchung angeordnet werden. Sollten keinerlei Nachweise vorgelegt werden oder sich die Zweifel an vorgelegten Nachweisen 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.

### Hinweis

Dies gilt auch in dem Fall einer Vereinbarung zur Datenverarbeitung mit einem externen Dienstleister. Auch hier erfolgt die Anhörung zu möglichen Betretungs-/Tätigkeitsverboten ebenso gegenüber der Einrichtungs-/Unternehmensleitung wie auch die Information über die entsprechenden Bescheide.

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 Betretungsverboten ergeben, wird ebenfalls auf die Handreichung des BMG und die Sprachregelung zu Nachfragen der

Einrichtungsbezogenen Impfpflicht ab 15. März 2022 und der damit verbundenen Arbeitssuchendmeldungen bei den Arbeitsagenturen der Regionaldirektion Sachsen-Anhalt-Thüringen verwiesen (Anlage 2).

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. Es wird empfohlen, auf künftige Überarbeitungen sowohl der Handreichung als auch der Handreichung des BMG zu achten und diese zu berücksichtigen.