



FAQs für einrichtungsbezogene Impfpflicht

Stand: 10.03.2022

Änderungen in roter Farbe hervorgehoben

Inhaltsverzeichnis FAQs

1	Für welchen Zeitraum gilt die Nachweispflicht in bestimmten Einrichtungen?.....	3
2	Welche Einrichtungen und Unternehmen sind betroffen?	3
2.1	Einrichtungen oder Unternehmen (§ 20a Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 IfSG):	3
2.1.1	Praxen sonstiger humanmedizinischer Heilberufe.....	4
2.2	voll- oder teilstationären Einrichtungen zur Betreuung und Unterbringung älterer, behinderter oder pflegebedürftiger Menschen oder vergleichbare Einrichtungen (§ 20a Abs. 1 Satz 1 Nr. 2 IfSG):.....	4
2.3	ambulante Pflegedienste und weiteren Unternehmen, die den in Ziffer 2.2 genannten Einrichtungen vergleichbare Dienstleistungen im ambulanten Bereich anbieten (§ 20a Abs. 1 Satz 1 Nr. 3 IfSG):.....	5
2.4	Besteht für alle Mitarbeiter*innen eine Impfpflicht, wenn Einrichtungen nur teilweise unter § 20a IfSG fallen?	6
3	Personengruppen und Beschäftigungsverhältnis.....	6
3.1	Hängt die Nachweispflicht von der Art der Beschäftigung ab?.....	6
3.1.1	Kommt es auf einen direkten Kontakt vulnerablen Personen an?.....	7
3.2	Sind Personengruppen von der Nachweispflicht ausgenommen?	7
3.3	Gibt es Ausnahmen aus religiösen Gründen?.....	7
4	Nachweispflicht – Was muss nachgewiesen werden?	7
4.1	Bestandskräfte	7
4.2	Neueinstellungen	8
4.3	Aktualisierungspflicht.....	8
4.4	Kann die Überprüfung von der Einrichtungsleitung auch übertragen werden?.....	8
4.5	Wer kontrolliert den Impfnachweis bei Zeitarbeitskräften?.....	9
5	Form und Inhalt der vorzulegenden Nachweise.....	9
5.1	Impfnachweis	9
5.2	Genesenennachweis.....	9

5.3	Ärztliches Zeugnis über medizinische Kontraindikation	10
6	Was passiert bei Nichtvorlage oder Zweifeln?	10
6.1	Nichtvorlage sowie Zweifel an Echtheit/ Richtigkeit	10
6.1.1	Bestandskräfte	10
6.1.2	Neueinstellungen	11
6.2	Erbrachter Nachweis verliert durch Zeitablauf Gültigkeit	11
6.3	Personenbezogene Daten und Datenschutz	11
6.3.1	Personenbezogene Daten.....	11
6.3.2	Datenschutz	11
7	Kann die einrichtungsbezogene Impfpflicht durch Zwang durchgesetzt werden?	12
8	Welches Gesundheitsamt ist zuständig?	12
8.1	Welche Übermittlungsmöglichkeiten gibt es in München?	13
9	Verfahren nach Meldung an das Gesundheitsamt	13
9.1	Nicht erbrachter Nachweis bei Bestandskräften	13
9.2	Zweifel an Echtheit oder inhaltlicher Richtigkeit von Nachweisen	13
9.2.1	Wer führt die Begutachtung durch?	14
9.2.2	Wer trägt die Kosten für eine ärztliche Untersuchung?	14
10	Maßnahmen des Gesundheitsamtes	14
10.1	Welche Maßnahmen kann das Gesundheitsamt treffen?	14
10.2	Dürfen Bestandsmitarbeiter*innen bis zur Entscheidung des Gesundheitsamtes weiterbeschäftigt werden?	14
10.3	Was passiert bei einem Widerspruch oder einer Klage?	15
11	Können die Gesundheitsämter die einrichtungsbezogene Impfpflicht auch ohne Benachrichtigung kontrollieren?	15
12	Versorgungslage in den Einrichtungen.....	15
13	Ordnungswidrigkeiten, Zwangsgeld und Straftat.....	15

1 Für welchen Zeitraum gilt die Nachweispflicht in bestimmten Einrichtungen?

Der neu eingeführte § 20a Infektionsschutzgesetz (IfSG) ist am 12.12.2021 in Kraft getreten. Demnach müssen Beschäftigte von beispielsweise Kliniken, Pflegeheimen, Arztpraxen und Rettungsdiensten ihrem Arbeitgeber bis zum **15. März 2022** einen tauglichen Impfnachweis, einen tauglichen Genesenennachweis, oder ein ärztliches Attest, dass sie nicht geimpft werden können, vorlegen. Die Regelung ist aktuell bis zum **31.12.2022** befristet.

2 Welche Einrichtungen und Unternehmen sind betroffen?

Die einrichtungsbezogene Impfpflicht gilt insbesondere für Personal in medizinischen und pflegerischen Personal Einrichtungen, da dieses tagtäglich mit besonders vulnerablen Gruppen in Kontakt ist.

2.1 Einrichtungen oder Unternehmen (§ 20a Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 IfSG):

- Krankenhäuser,
- Einrichtungen für ambulantes Operieren,
- Vorsorge- oder Rehabilitationseinrichtungen,
- Dialyseeinrichtungen,
- Tageskliniken,
- Entbindungseinrichtungen,
- Behandlungs- oder Versorgungseinrichtungen, die mit den zuvor genannten Einrichtungen vergleichbar sind,
- Arztpraxen, Zahnarztpraxen,
- Praxen sonstiger humanmedizinischer Heilberufe,
- Einrichtungen des öffentlichen Gesundheitsdienstes, in denen medizinische Untersuchungen, Präventionsmaßnahmen oder ambulante Behandlungen durchgeführt werden,
- Rettungsdienste,
- sozialpädiatrische Zentren nach § 119 Fünftes Buch Sozialgesetzbuch (SGB V),
- medizinische Behandlungszentren für Erwachsene mit geistiger Behinderung oder schweren Mehrfachbehinderungen nach § 119c SGB V,

- Einrichtungen der beruflichen Rehabilitation nach § 51 Neuntes Buch Sozialgesetzbuch (SGB IX) und Dienste der beruflichen Rehabilitation,
- Begutachtungs- und Prüfdienste, die auf Grund der Vorschriften des SGB V oder des Elften Buches Sozialgesetzbuch (SGB XI) tätig werden.

2.1.1 Praxen sonstiger humanmedizinischer Heilberufe

Unter einer Praxis sind die verschiedenen Räumlichkeiten einer einen Heilberuf ausübenden Person erfasst, in denen sie Patienten empfängt, berät, untersucht und therapiert.

Bundesrechtlich geregelte humanmedizinische Heilberufe sind u. a:

- Diätassistentin und Diätassistent,
- Ergotherapeutin und Ergotherapeut,
- Hebamme und Entbindungspfleger,
- Logopädin und Logopäde,
- Masseurin und medizinische Bademeisterin und Masseur und medizinischer Bademeister,
- Orthoptistin und Orthoptist,
- Physiotherapeutin und Physiotherapeut und
- Podologin und Podologe.

Unter § 23 Absatz 3 Satz 1 Nr. 9 IfSG (Infektionsschutzgesetz) fallen alle Praxen sowohl von Angehörigen der genannten Berufe sowie – obwohl sie nicht zu den o. g. reglementierten Berufen gehören – von Angehörigen von sonstigen Heilberufen, deren Tätigkeit die Heilung von Krankheiten und die medizinisch-helfende Behandlung und Betreuung von Patienten mit sich bringt. Dazu gehören zum Beispiel Heilpraktiker, Osteopathen und Sprachtherapeuten.

2.2 voll- oder teilstationären Einrichtungen zur Betreuung und Unterbringung älterer, behinderter oder pflegebedürftiger Menschen oder vergleichbare Einrichtungen

(§ 20a Abs. 1 Satz 1 Nr. 2 IfSG):

Im Bereich der Eingliederungshilfe zählen dazu besondere Wohnformen für Menschen mit Behinderungen und Werkstätten für behinderte Menschen im Sinn des § 219 SGB IX, andere Leistungsanbieter nach § 60 SGB IX sowie andere vergleichbare tagesstrukturierte Angebote (z.B. Tagesförderstätten) inklusive der Unternehmen, die von diesen Einrichtungen beauftragt sind, um die betreuten Menschen mit Behinderungen zu befördern (z. B. Fahrdienst zur und von der Werkstatt für behinderte Menschen). Dabei wird bei den

Werkstätten für behinderte Menschen auf die Einrichtung insgesamt abgestellt, somit nicht zwischen Eingangsverfahren bzw. Berufsbildungsbereich einerseits und dem Arbeitsbereich andererseits unterschieden.

Auch vollstationäre Einrichtungen (z.B. betreute Wohngruppen für Kinder und Jugendliche mit Behinderungen) und teilstationäre Einrichtungen (z.B. Heilpädagogische Tagesstätten, heilpädagogische Kitas) für Kinder und Jugendliche mit Behinderungen zählen hierzu.

Nach Auslegung des StMGP gilt die einrichtungsbezogene Nachweispflicht nicht im Bereich der Einrichtungen für Kinder und Jugendliche mit seelischer Behinderung nach § 35a SGB VIII, da bei dieser Personengruppe nicht von einer besonderen Vulnerabilität auszugehen ist.

Nicht erfasst werden zudem Angebote des familienanalogen Wohnens inklusive Kindertageseinrichtungen, da dort von einem anderen Sachverhalt auszugehen ist.

Nicht dazu zählen Einrichtungen der Wohnungslosenhilfe. Eine Ausnahme gilt nach Auslegung des StMGP dann, wenn die Einrichtungen der Wohnungslosenhilfe unter das PflWoqG fallen.

2.3 ambulante Pflegedienste und weiteren Unternehmen, die den in Ziffer 2.2 genannten Einrichtungen vergleichbare Dienstleistungen im ambulanten Bereich anbieten (§ 20a Abs. 1 Satz 1 Nr. 3 IfSG):

Zu diesen Unternehmen gehören insbesondere:

- ambulante Pflegeeinrichtungen gem. § 72 SGB XI sowie Einzelpersonen gem. § 77 SGB XI,
- ambulante Pflegedienste, die ambulante Intensivpflege in Einrichtungen, Wohngruppen oder sonstigen gemeinschaftlichen Wohnformen erbringen,
- Unternehmen, die Assistenzleistungen nach § 78 SGB IX erbringen
- Unternehmen, die Leistungen der interdisziplinären Früherkennung und Frühförderung nach § 42 Abs. 2 Nr. 2 SGB IX und § 46 SGB IX i. V. m. der Frühförderungsverordnung oder heilpädagogische Leistungen nach § 79 SGB IX erbringen,
- Beförderungsdienste, die für Einrichtungen nach Nummer 2 dort behandelte, betreute, gepflegte oder untergebrachte Personen befördern oder die Leistungen nach § 83 Abs. 1 Nr. 1 SGB IX erbringen, und
- Leistungsberechtigte, die im Rahmen eines Persönlichen Budgets nach § 29 SGB IX Personen für die Erbringung entsprechender Dienstleistungen beschäftigen

2.4 Besteht für alle Mitarbeiter*innen eine Impfpflicht, wenn Einrichtungen nur teilweise unter § 20a IfSG fallen?

Wenn eine Einrichtung oder ein Unternehmen mehrere Arbeitsbereiche vereint, von denen manche ihrem Charakter nach unter die Vorschrift des § 20a IfSG fallen und manche nicht, ist auf eine strikte Abgrenzung abzustellen. Dies bedeutet, dass jeglicher für eine Übertragung des Coronavirus relevante Kontakt zwischen den dort jeweils tätigen Mitarbeiter*innen untereinander sowie der dort tätigen Mitarbeiter*innen mit den in der Einrichtung behandelten, betreuten, gepflegten, untergebrachten Personen sicher ausgeschlossen sein muss.

Nur wenn das sicher der Fall ist, kann von einer Nachweiserbringung in Bezug auf die betroffenen Arbeitsbereiche abgesehen werden.

Auch bei getrennten Räumlichkeiten mit gemeinsam genutzten Bereichen, wie beispielsweise Teeküchen, ist von einer Impfpflicht für alle Mitarbeitenden auszugehen.

3 Personengruppen und Beschäftigungsverhältnis

3.1 Hängt die Nachweispflicht von der Art der Beschäftigung ab?

Auf ein konkretes Beschäftigungs- oder Vertragsverhältnis zwischen der jeweiligen Einrichtung und der dort tätigen Person kommt es für die Nachweispflicht nicht an. Der rechtliche Rahmen der Tätigkeit (Arbeitsvertrag, Leiharbeitsverhältnis, Praktikum, Beamtenverhältnis etc.) sowie der konkrete Tätigkeitsbereich sind ohne Bedeutung.

Erfasst sind also neben medizinischem und Pflege- und Betreuungspersonal einschließlich zusätzlicher Betreuungskräfte nach § 53b SGB XI **auch andere dort tätige Personen, wie z. B. Verwaltungskräfte, Hausmeister, Transport-, Küchen- oder Reinigungspersonal**. Auch **Auszubildende**, Personen, welche ihren **Freiwilligendienst** (nach dem Gesetz über den Bundesfreiwilligendienst oder dem Gesetz zur Förderung von Jugendfreiwilligendiensten) ableisten, **ehrenamtlich Tätige, Praktikanten sowie Zeitarbeitskräfte** unterliegen der Nachweispflicht.

Für das "Tätigwerden" in den betroffenen Einrichtungen oder Unternehmen ist es allerdings erforderlich, dass die Personen regelmäßig (nicht nur wenige Tage) und nicht nur zeitlich ganz vorübergehend (wenige Minuten, vgl. Ziff. 3.2.) in der Einrichtung oder Unternehmen tätig sind. Dies bedeutet, dass insbesondere folgende Personen der Nachweispflicht unterfallen:

- (externe) Handwerker, insbesondere Gesundheitshandwerker wie Orthopädietechnik und medizinische Fußpflege, aber auch Personen, die regelmäßig Reparaturen **im** Gebäude durchführen
- 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

- Friseure, die in die betroffenen Einrichtungen zum Haar schneiden kommen

3.1.1 Kommt es auf einen direkten Kontakt vulnerablen Personen an?

Es kommt grundsätzlich nicht darauf an, ob die in einer Einrichtung oder Unternehmen tätige Person einen direkten Kontakt zu den vulnerablen Personengruppen hat. Einzig in den Fällen, in denen jeglicher Kontakt zu den gefährdeten Personengruppen **und** zu den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die einen direkten Kontakt zu diesen Personengruppen haben, wegen des Charakters der ausgeübten Tätigkeit sicher ausgeschlossen werden kann (beispielsweise räumlich abgetrennt tätigen Verwaltungsmitarbeiter*innen der ambulanten Pflegedienste oder in getrennten Verwaltungsgebäuden arbeitende Mitarbeitende), kann eine Tätigkeit in den betroffenen Einrichtungen und Unternehmen im Sinne des § 20a Absatz 1 Satz 1 IfSG verneint werden.

3.2 Sind Personengruppen von der Nachweispflicht ausgenommen?

Von der Nachweispflicht nicht erfasst sind **Personen, die in den Einrichtungen oder von den Unternehmen behandelt, betreut, gepflegt oder untergebracht** werden (§ 20a Abs. 6 IfSG). Insbesondere unterfallen Menschen mit Behinderungen, die in Werkstätten für behinderte Menschen beschäftigt sind, nicht der Impfpflicht.

Ebenso wenig unterfallen **Besucherinnen und Besucher** der behandelten, betreuten, gepflegten oder untergebrachten Personen (z. B. Angehörige) der Nachweispflicht.

Nicht betroffen von der Nachweispflicht sind zudem Personen, die zeitlich **nur ganz vorübergehend** (nur jeweils wenige Minuten, nicht über einen längeren Zeitraum) und nicht regelmäßig (im Sinne von wiederholend) in den Einrichtungen und Unternehmen tätig sind (z.B. Warenlieferanten, Postzusteller etc.). Von der Nachweispflicht ausgenommen sind auch Personen, die ausschließlich außerhalb der Einrichtung oder des Unternehmens am Gebäude Arbeiten durchführen (z.B. Bauarbeiterinnen und Bauarbeiter, Industriekletterer u. ä.). Ebenfalls nicht betroffen von der Nachweispflicht sind rechtliche Betreuer, Personen der Heimaufsicht und andere Personen, die ähnliche Funktionen ausüben.

3.3 Gibt es Ausnahmen aus religiösen Gründen?

Nein, eine Ausnahme oder Befreiungsmöglichkeit aus religiösen Gründen sieht das Gesetz nicht vor.

4 Nachweispflicht – Was muss nachgewiesen werden?

4.1 Bestandskräfte

Bereits in den oben genannten Einrichtungen oder Unternehmen tätige Personen müssen **der Leitung** der jeweiligen Einrichtung oder des jeweiligen Unternehmens **bis zum Ablauf des 15.03.2022** einen der folgenden Nachweise vorlegen (§ 20a Abs. 2 Satz 1 IfSG):

- **Impfnachweis** im Sinne des § 2 Nr. 3 der COVID-19-Schutzmaßnahmen-Ausnahmenverordnung (SchAusnahmV) in der jeweils geltenden Fassung,
- **Genesenennachweis** im Sinne des § 2 Nr. 5 SchAusnahmV in der jeweils geltenden Fassung,
- **ärztliches Zeugnis** darüber, dass sie auf Grund einer medizinischen **Kontraindikation** nicht gegen das Coronavirus SARS-CoV-2 geimpft werden können.

4.2 Neueinstellungen

Personen, die in den oben genannten Einrichtungen und Unternehmen **ab dem 16.03.2022** tätig werden sollen, haben der Leitung der jeweiligen Einrichtung oder des jeweiligen Unternehmens einen der bei Ziffer 4.1 aufgeführten Nachweise vor Beginn ihrer Tätigkeit vorzulegen (§ 20a Abs. 3 Satz 1 IfSG). Ohne Nachweis darf die betreffende Person nicht in der Einrichtung oder dem Unternehmen beschäftigt werden und die Tätigkeit nicht aufnehmen.

Sofern zwar ein Nachweis vorgelegt wird, dieser jedoch offenkundig unecht oder inhaltlich falsch ist, ist es zumindest bis zur Klärung der Sachlage nicht zulässig, die Person zu beschäftigen bzw. tätig werden zu lassen. Die Aufnahme der Tätigkeit bzw. der Beschäftigung ohne Vorlage eines tauglichen Nachweises ist bußgeldbewährt (vgl. hierzu unten bei Ziffer 13.).

4.3 Aktualisierungspflicht

Einrichtungen und Unternehmen sind auch nach Ablauf des 15.03.2022 verpflichtet, das Vorliegen des Impf- beziehungsweise Genesenennachweises regelmäßig, d.h. bis zum 31.12.2022 nachzuhalten.

Soweit ein vorgelegter Nachweis ab dem 16.03.2022 seine Gültigkeit auf Grund Zeitablaufs verliert, haben Personen, die in o. g. Einrichtungen oder Unternehmen tätig sind, der Leitung der jeweiligen Einrichtung oder des jeweiligen Unternehmens innerhalb eines Monats nach Ablauf der Gültigkeit des bisherigen Nachweises einen neuen Nachweis vorzulegen.

4.4 Kann die Überprüfung von der Einrichtungsleitung auch übertragen werden?

Die Überprüfung kann durch eine geeignete von der Einrichtungsleitung beauftragte oder bevollmächtigte Stelle erfolgen. Dies entbindet die Einrichtungsleitung jedoch nicht von ihrer Verantwortung, die Einhaltung der in § 20a IfSG normierten Vorgaben zu gewährleisten. Sie behält immer die Organisations- und Überwachungspflicht.

4.5 Wer kontrolliert den Impfnachweis bei Zeitarbeitskräften?

In dieser Konstellation ist es möglich, dass die Kontrolle der Nachweise durch den Arbeitgeber der betroffenen Person durchgeführt wird (eine Verarbeitungsbefugnis besteht bereits nach § 28b Absatz 3 IfSG). Voraussetzung ist allerdings, dass eine entsprechende Absprache zwischen der Einrichtung oder dem Unternehmen, in der oder dem die Person eingesetzt wird, und der Arbeitgeberin oder dem Arbeitgeber der Person besteht. Die Daten können entsprechend ausgetauscht werden.

5 Form und Inhalt der vorzulegenden Nachweise

5.1 Impfnachweis

Ein Impfnachweis ist gem. § 2 Nr. 3 SchAusnahmV ein Nachweis hinsichtlich des Vorliegens einer vollständigen Schutzimpfung gegen das Coronavirus SARS-CoV-2 in deutscher, englischer, französischer, italienischer oder spanischer Sprache in Papierform oder in digitaler Form, wenn die zugrunde liegende Schutzimpfung mit einem oder mehreren vom Paul-Ehrlich-Institut im Internet unter der Adresse www.pei.de/impfstoffe/covid-19 genannten Impfstoffen erfolgt ist, und aus einer vom Paul-Ehrlich-Institut veröffentlichten Anzahl von Impfstoffdosen, die für eine vollständige Schutzimpfung erforderlich ist, besteht. Außerdem müssen seit der letzten erforderlichen Einzelimpfung **mindestens 14 Tage** vergangen sein.

Zudem finden sich auf der Seite des PEI folgende **derzeitige** Ausnahmetatbestände, welche einen **vollständigen Impfschutz mit einer einzelnen Impfstoffdosis** begründen. Danach gelten als vollständig geimpft

1. Personen, die nach labordiagnostisch mittels Nukleinsäuretest oder spezifischem positiven Antikörpertest (Testung muss den auf der Seite des PEI genannten Kriterien entsprechen) nachgewiesener SARS-CoV-2-Infektion eine Impfstoffdosis erhalten haben. Die Testungen müssen dabei zu einem Zeitpunkt erfolgt sein, zu dem die Personen noch keine Impfung gegen COVID-19 erhalten hatten. Diese Personen gelten als „vollständig geimpft“ ab dem Tag der verabreichten Impfstoffdosis.
2. Personen, welche nach Erhalt einer einzelnen Impfstoffdosis eine labordiagnostisch mittels Nukleinsäuretest nachgewiesene SARS-CoV-2-Infektion durchgemacht haben. Diese Personen gelten als „vollständig geimpft“ ab dem 29. Tag nach Abnahme des positiven Tests.

5.2 Genesenennachweis

Ein Genesenennachweis ist gem. § 2 Nr. 5 SchAusnahmV ein Nachweis hinsichtlich des Vorliegens einer vorherigen Infektion mit dem Coronavirus SARS-CoV-2 in deutscher, englischer, französischer, italienischer oder spanischer Sprache in verkörperter oder digitaler Form, wenn die zugrundeliegende Testung durch eine Labordiagnostik mittels Nukleinsäure-

nachweis (PCR, PoC-PCR oder weitere Methoden der Nukleinsäureamplifikationstechnik) erfolgt ist und **mindestens 28 Tage sowie maximal 90 Tage** zurückliegt.

Hinweis: Der ursprüngliche Geltungszeitraum von 6 Monaten wurde (im Januar 2022) auf 90 Tage verkürzt. Dies gilt auch rückwirkend für schon ausgestellte Nachweise.

5.3 Ärztliches Zeugnis über medizinische Kontraindikation

Ein ärztliches Zeugnis darüber, dass eine Person auf Grund einer medizinischen Kontraindikation nicht gegen das Coronavirus SARS-CoV-2 geimpft werden kann, muss bei Vorlage gegenüber der Einrichtungsleitung Angaben zur zeitlichen Dauer der Kontraindikation, nicht aber Angaben zum medizinischen Grund der Kontraindikation aufweisen.

Das ärztliche Zeugnis muss feststellen, dass die betroffene Person aufgrund einer medizinischen Kontraindikation nicht gegen das Coronavirus SARS-CoV-2 geimpft werden kann. Bei der Ausstellung eines ärztlichen Zeugnisses hat die/der Arzt*in mit der notwendigen Sorgfalt zu verfahren und nach bestem Wissen seine ärztliche Überzeugung auszusprechen. Der Arzt darf insbesondere nichts bescheinigen, was er nicht selbst wahrgenommen hat.

6 Was passiert bei Nichtvorlage oder Zweifeln?

6.1 Nichtvorlage sowie Zweifel an Echtheit/ Richtigkeit

6.1.1 Bestandskräfte

Wenn der Nachweis von **Bestandskräften** nicht innerhalb der Frist bis zum Ablauf des 15. März 2022 vorgelegt wird oder wenn Zweifel an der Echtheit oder inhaltlichen Richtigkeit des vorgelegten Nachweises bestehen, hat die Leitung der jeweiligen Einrichtung oder des jeweiligen Unternehmens unverzüglich das Gesundheitsamt darüber zu benachrichtigen und dem Gesundheitsamt die erforderlichen personenbezogenen Daten (siehe Ziffer 6.3.1) zu übermitteln (§ 20a Abs. 2 Satz 2, Abs. 3 Satz 2, Abs. 4 Satz 2 IfSG). Nach den Vorgaben des StMGP ist seitens der Gesundheitsämter in Bezug auf die unverzügliche Meldung in der Regel ein Zeitraum von zwei Wochen zu akzeptieren.

Zweifel an der Echtheit oder inhaltlichen Richtigkeit des vorgelegten Nachweises können sich beispielsweise daraus ergeben, dass die Unterschrift auf dem vorgelegten ärztlichen Attest fehlt oder gewisse Muster gehäuft auftreten (z.B. mehrere Mitarbeitende derselben Einrichtung haben Atteste von demselben Arzt, der seinen Sitz an einem weiter entfernten Ort hat). Die Zweifel sind seitens der meldenden Leitung gegenüber dem Gesundheitsamt zu begründen.

Sofern die Einrichtungs- oder Unternehmensleitung davon überzeugt ist, dass ein vorgelegter Nachweis falsch oder inhaltlich unrichtig ist, ist dies als Nichtvorlage eines gültigen Nachweises zu werten. Dies gilt insbesondere bei Bescheinigungen, welche lediglich auf das generelle Risiko des Auftretens von Impfnebenwirkungen oder der grundsätzlichen Möglichkeit einer allergischen Reaktion auf einen Inhaltsstoff hinweisen.

6.1.2 Neueinstellungen

Bei **Neueinstellungen** darf die Person ohne entsprechende Nachweise nicht in der Einrichtung oder dem Unternehmen beschäftigt werden und die **Tätigkeit nicht aufnehmen**.

Sofern zwar ein Nachweis vorgelegt wird, dieser jedoch Zweifel an Echtheit oder inhaltlicher Richtigkeit bestehen, ist dieser an das Gesundheitsamt zu übermitteln. Eine Beschäftigung ist bis zur abschließenden Prüfung nicht zulässig.

6.2 Erbrachter Nachweis verliert durch Zeitablauf Gültigkeit

Soweit ein nach den gesetzlichen Bestimmungen erbrachter Nachweis ab dem 16. März 2022 seine Gültigkeit aufgrund Zeitablaufs verliert (z.B. bei zeitlich befristetem Genesenennachweis), haben Personen, die in den betroffenen Einrichtungen oder Unternehmen tätig sind, der Leitung der jeweiligen Einrichtung oder des jeweiligen Unternehmens einen neuen Nachweis innerhalb eines Monats nach Ablauf der Gültigkeit des bisherigen Nachweises vorzulegen. Wenn der neue Nachweis nicht innerhalb eines Monats vorgelegt wird, oder wenn Zweifel an seiner Echtheit oder inhaltlicher Richtigkeit bestehen, hat die Leitung der jeweiligen Einrichtung oder des jeweiligen Unternehmens unverzüglich das Gesundheitsamt darüber zu benachrichtigen und dem Gesundheitsamt die erforderlichen personenbezogenen Daten zu übermitteln. Während der Vorlagefrist von einem Monat darf der Mitarbeitende weiterbeschäftigt werden.

6.3 Personenbezogene Daten und Datenschutz

6.3.1 Personenbezogene Daten

Der Umfang der dem Gesundheitsamt zu meldenden Daten ergibt sich aus § 2 Nummer 16 IfSG. Dazu zählen:

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

6.3.2 Datenschutz

Die Verarbeitung der vorgelegten Nachweise bzw. ärztlichen Zeugnisse durch die Einrichtungen bzw. Unternehmen im Rahmen von Beschäftigungsverhältnissen kann, soweit sie

nicht bereits nach § 23a bzw. § 36 Abs. 3 IfSG zulässig ist, auf § 26 Abs. 3 Satz 1 bzw. auf § 22 Abs. 1 Nr. 1 lit. c Bundesdatenschutzgesetz (BDSG) i. V. m. § 20a IfSG gestützt werden.

Die Pflicht, in den genannten Einrichtungen und Unternehmen nur mit Impf- oder Genesenachweis oder ärztlichem Zeugnis über das Vorliegen einer Kontraindikation tätig zu sein, stellt eine gesetzliche Tätigkeitsvoraussetzung und damit eine rechtliche Pflicht aus dem Arbeitsrecht im Sinne des § 26 Abs. 3 Satz 1 BDSG dar. Eine über die Nachweise bzw. ärztlichen Zeugnisse hinausgehende Verarbeitung von Gesundheitsdaten, wie zum Beispiel dem Grund, aus dem sich eine Kontraindikation ergibt, ist nicht zulässig. Nach § 22 Abs. 2 BDSG sind angemessene und spezifische Maßnahmen zur Wahrung der Interessen der betroffenen Personen vorzusehen.

Da die Vorlagepflicht für Immunisierungsnachweise gegenüber den Einrichtungen bzw. dem Gesundheitsamt bis zum 31.12.2022 befristet ist, müssen die für diesen Zweck verarbeiteten Daten spätestens dann, ggf. nach Art. 17 Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO) auch früher, gelöscht werden. In jedem Fall dürfen die Daten nur so lange gespeichert werden, wie es für die Zwecke, für die sie verarbeitet werden, erforderlich ist. An der Erforderlichkeit wird es regelmäßig fehlen, wenn bzw. sobald die Tätigkeit in den oben genannten Einrichtungen und Unternehmen endgültig abgeschlossen ist. Ist eine Datenverarbeitung im Rahmen des § 20 a IfSG nicht mehr erforderlich, sind die Daten unverzüglich zu löschen. Etwas anderes gilt jedoch, wenn der Arbeitgeber die weitere Verarbeitung (ausnahmsweise) auf eine andere Rechtsgrundlage stützen kann (z.B. § 2 Abs.1 Satz 3 SARS-COV-2-Arbeitsschutzverordnung).

Soweit die Leitung der jeweiligen Einrichtung oder des jeweiligen Unternehmens das Gesundheitsamt darüber benachrichtigt, dass ein Nachweis nicht vorgelegt wurde oder Zweifel an der Echtheit oder inhaltlichen Richtigkeit des Nachweises bestehen und dem Gesundheitsamt personenbezogene Daten übermittelt, erfolgt die Datenübermittlung und Verarbeitung insoweit auf der Grundlage von Art. 9 Abs. 2 lit. i DSGVO i. V. m. § 22 Abs. 1 lit. c BDSG sowie § 20a Abs. 2 Satz 2, Abs. 3 Satz 2, Abs. 4 Satz 2 IfSG.

7 Kann die einrichtungsbezogene Impfpflicht durch Zwang durchgesetzt werden?

Eine Zwangsimpfung kommt nicht in Betracht.

8 Welches Gesundheitsamt ist zuständig?

Zuständig ist das Gesundheitsamt, in dessen Bezirk sich die jeweilige Einrichtung oder das jeweilige Unternehmen befindet.

8.1 Welche Übermittlungsmöglichkeiten gibt es in München?

Das Gesundheitsreferat hat für Anfragen zur einrichtungsbezogenen Nachweispflicht folgende zentrale Mailadresse eingerichtet:

corona-impfpflicht.gsr@muenchen.de

Die Einrichtungen können über diese Mail mit dem Gesundheitsamt in Kontakt treten.

Zudem wird seitens des GSR für die nach § 20a Abs. 2 IfSG vorgeschriebenen Meldungen der Einrichtungs-/Unternehmensleitungen ein eigenes Online-Portal zur Verfügung gestellt. Dieses dient gemäß der gesetzlichen Vorgaben der datensicheren Übermittlung der Personen und ihren Kontaktdaten, die der Impfpflicht unterfallen, aber die Voraussetzungen nicht erfüllen.

Die Registrierung wird über die städtische Webseite erfolgen, woraufhin die Meldenden einen personalisierten Link per E-Mail erhalten. Über diesen Link muss in 72 Stunden nach Erhalt ein Passwort vergeben sowie eine Ansprechperson benannt werden. Anschließend kann mit dem Link und dem selbst vergebenen Passwort die eigentliche Meldung abgegeben werden. Beides - Link und Passwort - können für Folgemeldungen weiter verwendet werden.

Das Meldeportal steht Ihnen ab dem 15.03.2022 auf muenchen.de/coronaimpfpflicht zur Verfügung.

Ihrer Meldung sind Sie auch dann zeitgerecht nachgekommen, wenn sich die tatsächliche Übermittlung der Meldedaten wegen einer eventuellen Verzögerung bei der Freischaltung zeitlich verschiebt. Wir bitten daher darum, von Parallelmeldungen auf anderen Wegen abzusehen. Für die Registrierung im Portal der Landeshauptstadt München benötigen Sie kein Elster-Unternehmenskonto oder Elster-Zertifikat.

9 Verfahren nach Meldung an das Gesundheitsamt

9.1 Nicht erbrachter Nachweis bei Bestandskräften

Das Gesundheitsamt bittet die Person, im Rahmen einer angemessenen Frist einen entsprechenden Nachweis vorzulegen und bietet eine entsprechende Impfberatung durch die Impfzentren an. Wenn kein entsprechender Nachweis vorgelegt wird, ergeht ein schriftliches Anhörungsschreiben, in welchem die Person aufgefordert wird den Nachweis innerhalb einer angemessenen Frist vorzulegen und eine Bußgeldandrohung ergeht. Bei Nichtvorlage ist ein Bußgeldverfahren entsprechend durchzuführen. Sofern nach der Durchführung des Bußgeldverfahrens weiterhin kein (zweifelsfreier) Nachweis vorgelegt wird, kann das Gesundheitsamt der betroffenen Person gegenüber nach Anhörung der Einrichtungs- bzw. Unternehmensleitung ein Betretungs- bzw. Tätigkeitsverbot im Hinblick auf die im § 20a Absatz 1 Satz 1 IfSG genannten Einrichtungen und Unternehmen aussprechen.

9.2 Zweifel an Echtheit oder inhaltlicher Richtigkeit von Nachweisen

Bestehen Zweifel an der Echtheit oder inhaltlichen Richtigkeit des dem Gesundheitsamt vorgelegten ärztlichen Attests über das Vorliegen einer medizinischen Kontraindikation, kann das Gesundheitsamt die erneute Vorlage eines Attests verlangen. Dieses Attest darf

sich dann nicht darin erschöpfen, den Gesetzeswortlaut zum Bestehen einer medizinischen Kontraindikation zu wiederholen, sondern muss wenigstens solche Angaben zur Art der Kontraindikation enthalten, die das Gesundheitsamt in die Lage versetzen, das ärztliche Zeugnis auf Plausibilität hin zu überprüfen. Das Gesundheitsreferat geht davon aus, dass zur Überprüfung der Plausibilität in der Regel auch die Vorlage von entsprechenden Befunden/Befundberichten notwendig ist.

Sofern ein solches Attest nicht vorgelegt wird oder weiterhin Zweifel bestehen, kann das Gesundheitsamt gem. § 20a Abs. 5 Satz 2 IfSG eine ärztliche Untersuchung dazu anordnen, ob die betroffene Person auf Grund einer medizinischen Kontraindikation nicht gegen das Coronavirus SARS-CoV-2 geimpft werden kann.

9.2.1 Wer führt die Begutachtung durch?

Die Begutachtung erfolgt grundsätzlich durch Ärzte des Gesundheitsamtes.

9.2.2 Wer trägt die Kosten für eine ärztliche Untersuchung?

Die **Kosten** für die „ärztlichen Untersuchung“ nach § 20a Abs. 5 Satz 2 IfSG werden durch das Gesundheitsamt getragen.

10 Maßnahmen des Gesundheitsamtes

10.1 Welche Maßnahmen kann das Gesundheitsamt treffen?

Wenn der Aufforderung zur Vorlage eines Nachweises innerhalb einer angemessenen Frist nicht Folge geleistet wird oder wenn die betroffene Person die durch das Gesundheitsamt angeordnete ärztliche Untersuchung nicht durchführen lässt, kann das Gesundheitsamt gegenüber der betroffenen Person ein **Betretungsverbot** hinsichtlich der betroffenen Einrichtungen und Unternehmen aussprechen, bzw. der Person **untersagen**, in solchen Einrichtungen und Unternehmen **tätig zu werden**.

Wer auf Anforderung des Gesundheitsamtes einen Nachweis nicht, nicht richtig, nicht vollständig oder nicht rechtzeitig vorlegt, bzw. einer vollziehbaren Anordnung des Gesundheitsamtes nicht Folge leistet, begeht eine Ordnungswidrigkeit gem. § 73 Absatz 1a Nummer 7f bzw. 7h IfSG. Ein Bußgeldverfahren ist bei Nichtvorlage eines (zweifelhaften) Nachweises regelhaft durchzuführen.

10.2 Dürfen Bestandsmitarbeiter*innen bis zur Entscheidung des Gesundheitsamtes weiterbeschäftigt werden?

Ja.

10.3 Was passiert bei einem Widerspruch oder einer Klage?

Widerspruch und Anfechtungsklage gegen eine Anordnung der ärztlichen Untersuchung bzw. gegen ein Betretungs- oder Tätigkeitsverbot des Gesundheitsamtes haben in diesem **Fall keine aufschiebende Wirkung**. Dies bedeutet, dass die Anordnung beziehungsweise das Beschäftigungs- beziehungsweise Betretungsverbot so lange zu beachten ist, bis ein Gericht möglicherweise eine andere Entscheidung trifft.

11 Können die Gesundheitsämter die einrichtungsbezogene Impfpflicht auch ohne Benachrichtigung kontrollieren?

Ja. Auch wenn die Gesundheitsämter keine Benachrichtigung durch Leitungen von Einrichtungen oder Unternehmen erhalten haben, sind alle nachweisverpflichteten Personen verpflichtet, den erforderlichen Nachweis vorzulegen, wenn sie dazu aufgefordert werden (nach Ablauf des 15. März 2022). Diejenigen Personen, die aufgrund des fehlenden Nachweises nicht in einer betroffenen Einrichtung oder einem betroffenen Unternehmen beschäftigt bzw. tätig geworden sind, sind nicht mehr nachweisverpflichtet.

Aber auch unabhängig hiervon können Stichprobenkontrollen (etwa im Rahmen von Hygiene- und Betriebskontrollen) erfolgen.

12 Versorgungslage in den Einrichtungen

Dem Gesundheitsamt ist bewusst, dass es zu Engpässen bei der Versorgung in den Einrichtungen oder Unternehmen kommen kann. Bei den Entscheidungen und Maßnahmen des Gesundheitsamtes handelt es sich stets um Entscheidungen, in denen alle relevanten Umstände des Einzelfalles berücksichtigt werden. Vor Aussprechen eines Betretungs- und Tätigkeitsverbot erfolgt eine Anhörung der Einrichtungs- und Unternehmensleitung zur Frage der Gefährdung der Versorgungssicherheit.

13 Ordnungswidrigkeiten, Zwangsgeld und Straftat

Die Verfolgung von **Ordnungswidrigkeiten** liegt im pflichtgemäßen Ermessen der Verfolgungsbehörde (§ 47 OWiG).

Die **Leitung einer Einrichtung oder eines Unternehmens**, die entgegen der gesetzlichen Verbote eine Person beschäftigt oder im Falle einer Benachrichtigungspflicht die Gesundheitsämter nicht informiert sowie **Personen**, die trotz Nachweispflicht und Anforderung des Gesundheitsamtes keinen Nachweis innerhalb einer angemessenen Frist erbringen, müssen mit einer Geldbuße bis zu 2.500 EUR rechnen (§ 73 Abs. 1a Nr. 7e, 7h IfSG).

Gleiches gilt, wenn gegen ein angeordnetes Betretungs- und Tätigkeitsverbot verstoßen wird oder trotz fehlendem Nachweis eine Tätigkeit neu aufgenommen wird (§ 73 Abs. 1a Nr. 7f, 7g IfSG).

Neben oder alternativ zum Bußgeld (Ordnungswidrigkeitenrecht) kann auch ein **Zwangsgeld** (Verwaltungsvollstreckungsrecht) in Betracht kommen, wenn der vollstreckbaren Pflicht, einen Nachweis vorzulegen, nicht nachgekommen wird.

Personen, die ein unechtes / unrichtiges Gesundheitszeugnis gebrauchen / benutzen / vorlegen, worunter auch Impfdokumentationen fallen, machen sich ggf. gem. § 279 **Strafgesetzbuch (StGB) strafbar.**

Bei weiteren Fragen stehen wir Ihnen gerne zur Verfügung:
corona-impfpflicht.gsr@muenchen.de