

Hinweise zum Vollzug des § 20a IfSG - Einrichtungsbezogene Impfpflicht

Sachstand: 8.04.2022

Das Gesetz zur Stärkung der Impfprävention gegen COVID-19 und zur Änderung weiterer Vorschriften im Zusammenhang mit der COVID-19-Pandemie vom 10. Dezember 2021 (BGBl. I S. 5162) ist am 12. Dezember 2021 in Kraft getreten und bis zum 31.12.2022 gültig. Im Folgenden werden Hinweise zur Umsetzung des § 20a Infektionsschutzgesetz (IfSG) für betroffene Einrichtungen und Unternehmen aufgeführt.

Welche Einrichtungen/Personengruppen unterliegen der Einrichtungsbezogenen Impfpflicht?

- Erfasst sind **alle Personen**, die in den in § 20 Absatz 1 Satz 1 Nummer 1 bis 3 IfSG genannten Einrichtungen und Unternehmen **tätig sind**.
- Betroffene Einrichtungen und Unternehmen/nicht betroffene Einrichtungen und Unternehmen bzw. die betroffenen Personengruppen/nicht betroffenen Personengruppen sind in der nicht abschließenden **Anlage 1** aufgeführt.
- Das Gesetz stellt lediglich darauf ab, ob in der betroffenen Einrichtung bzw. Unternehmen Tätigkeiten ausgeübt werden. Deshalb ist grundsätzlich auch Verwaltungspersonal umfasst. Ebenso werden auch nicht in der Einrichtung bzw. dem Unternehmen angestellte Personen, wie bspw. minderjährige oder volljährige Auszubildende, externe Lehrkräfte, die zwecks Prüfungsbegleitung in der Einrichtung bzw. dem Unternehmen tätig werden, ehrenamtlich Tätige, Praktikanten sowie Personen, die ihren Freiwilligendienst (nach dem BFDG oder JFDG) ableisten, erfasst. Zudem schließt die Regelung Beschäftigte von Fremdfirmen (z. B. Reinigungsfirmen), Hausmeister, Transport-, Küchen-, Reinigungspersonal, (externe) Handwerker, Catererfirmen, sowie Zeitarbeitskräfte, Friseure (die ihre Dienstleistung in der Einrichtung/dem Unternehmen erbringen) und freie Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (Honorarkräfte, Berater usw.) ein.
- Entsprechend den FAQ des Bundesministeriums für Gesundheit (BMG) ist nicht auf die gesamte Einrichtung einer juristischen Person, einer Personengesellschaft oder einer natürlichen Person, in deren unmittelbarem Verantwortungsbereich natürliche Personen behandelt, betreut, gepflegt oder untergebracht werden, abzustellen (z.B. die Stadt/der Landkreis als Ganzes), sondern auf den jeweils **konkreten** Teil der ggf. überörtlichen Unternehmung vor Ort. Sind bei der Unternehmung vor Ort mehr als die Hälfte der von der Unternehmung vorgehaltenen Angebote unter § 20a Absatz 1 Satz 1 IfSG zu fassen (Schwerpunkt), so ist grundsätzlich davon auszugehen, dass sie unter die Regelung des § 20a IfSG fällt. In einer Kindertageseinrichtung bedeutet dies beispielsweise, dass die Einrichtung unter § 20a IfSG zu fassen ist, sollte mehr als die Hälfte der vorgehaltenen Angebote Teil der Heilpädagogik sein und es keine räumliche Trennung zwischen den Angeboten gibt.
- Darüber hinaus gilt: wenn eine konkrete Einrichtung oder ein konkreter Teil eines Unternehmens an dem jeweiligen Standort mehrere Angebote oder Arbeitsplätze versammelt, von denen manche ihrem Charakter nach unter die Vorschrift des § 20a IfSG fallen und manche nicht („Mischeinrichtungen“), ist darauf abzustellen, inwiefern diese verschiedenen Angebote so räumlich abgegrenzt sind, dass jeglicher für eine Übertragung des Coronavirus SARS-CoV-2 relevante Kontakt zwischen den dort jeweils tätigen Personen und den in der Einrichtung behandelten, betreuten, gepflegten oder untergebrachten Personen sicher ausgeschlossen werden kann. Nur wenn das sicher der Fall ist, kann in Abstimmung mit dem zuständigen Gesundheitsamt von einer

Nachweiserbringung in Bezug auf die so betroffenen Angebote oder Arbeitsplätze abgesehen werden.

- Die Abgrenzung, ob eine Person dem „Bestandspersonal“ im Sinne von § 20a Absatz 2 IfSG oder den „Neuzugängen“ im Sinne von § 20a Absatz 3 IfSG zuzuordnen ist, ist einzelfallbezogen vorzunehmen. Wenn z. B. Externe, wie Ehrenamtliche, Handwerker oder Reinigungspersonal, bereits regelmäßig und vor dem 16. März 2022 in der Einrichtung oder dem Unternehmen tätig waren, sind sie zum Bestandspersonal und damit unter § 20a Absatz 2 IfSG zu subsumieren.
- Im Falle von Soloselbständigen, die unter die Vorschrift des § 20a IfSG fallen, sind die vorliegenden Nachweise entsprechend zu dokumentieren, sodass im Falle einer behördlichen Kontrolle nachgewiesen werden kann, dass diese zum Ablauf des 15. März 2022 vorlagen bzw. nach wie vor aktuell sind. Soloselbständige sind gemäß § 2 Nummer 15a Buchstabe c bzw. 15b Buchstabe c IfSG die Leitung der Einrichtung bzw. des Unternehmens, und haben sich, sofern keine Nachweise gemäß § 20a Absatz 2 Satz 1 IfSG vorliegen, bei dem zuständigen Gesundheitsamt zu melden.
- Auszubildende, die ihr Praktikum erst ab dem 16. März 2022 in einer Einrichtung bzw. einem Unternehmen beginnen, den Vertrag jedoch bereits zuvor unterschrieben haben, werden von den Rechtsfolgen wie Bestandspersonal behandelt (also nach § 20a Absatz 2 IfSG). Das bedeutet, dass bei einer Nichtvorlage des Nachweises kein Beschäftigungs- bzw. Tätigkeitsverbot kraft Gesetzes (§ 20a Absatz 3 IfSG) gilt, sondern, dass erst das Gesundheitsamt nach § 20a Absatz 5 IfSG tätig werden muss.
- Die Vorschrift des § 20a IfSG bezieht sich auf eine Tätigkeit in den betroffenen Einrichtungen oder Unternehmen. Da eine Tätigkeit insofern nicht gleichbedeutend mit einem Beschäftigungsverhältnis im sozialversicherungsrechtlichen Sinne ist, und es 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 beim Ablauf der Frist im Mutterschutz oder in Elternzeit befinden oder einem Beschäftigungsverbot unterliegen, erst bei Rückkehr vorlagepflichtig. Das gleiche dürfte gelten, wenn jemand über einen längeren Zeitraum krankgeschrieben war, bei Sonderurlaub, Krankschreibung oder Ruhen des Arbeitsverhältnisses wegen befristeter Erwerbsminderung.

Was und bis wann müssen die in einer Einrichtung bzw. in einem Unternehmen Tätigen ggü. der Einrichtungs- bzw. Unternehmensleitung vorlegen?

- Personen, welche in Einrichtungen oder Unternehmen gemäß § 20a Absatz 1 Nummer 1 bis 3 IfSG **tätig sind**, hatten der Einrichtungs- bzw. Unternehmensleitung **bis zum 15. März 2022** einen Nachweis gemäß § 22a Absatz 1 oder 2 IfSG vorzulegen (Impfnachweis bzw. Genesenennachweis). Liegt eine medizinische Kontraindikation vor, sodass nicht gegen das Coronavirus SARS-CoV-2 geimpft werden kann, ist ein ärztliches Zeugnis darüber der Einrichtungs- bzw. Unternehmensleitung vorzulegen. Seit dem 19. März 2022 konnte zudem ein ärztliches Zeugnis darüber, dass sich eine Person im ersten Schwangerschaftsdrittel befindet, vorgelegt werden.
- Personen, die in Einrichtungen oder Unternehmen gemäß § 20a Absatz 1 Nummer 1 bis 3 IfSG **ab dem 16. März 2022 tätig werden sollen**, haben der Leitung der jeweiligen Einrichtung oder des jeweiligen Unternehmens **vor Beginn ihrer Tätigkeit** einen Nachweis vorzulegen. Dies kann auch unmittelbar vor Aufnahme der Beschäftigung bzw. der Tätigkeit erfolgen. Ein Beschäftigungs- bzw. Tätigkeitsverbot bei Nichtvorlage gilt unmittelbar.

- Erforderlich ist derzeit ein Nachweis hinsichtlich des Vorliegens eines vollständigen Impfschutzes gegen das Coronavirus SARS-CoV-2 bzw. eines durch vorherige Infektion erworbenen Immunschutzes mit dem Coronavirus SARS-CoV-2 (Genesenennachweis) in deutscher, englischer, französischer, italienischer oder spanischer Sprache in verkörperter (Papierdokument, z. B. Impfausweis bzw. Genesenennachweis durch Bescheinigung des Gesundheitsamtes) oder digitaler Form (z. B. Impfzertifikat bzw. Genesenzertifikat im CovPass). Befindet sich eine Person im ersten Schwangerschaftsdrittel oder liegt eine medizinische Kontraindikation vor, sodass nicht gegen das Coronavirus SARS-CoV-2 geimpft werden kann, so muss diese durch ein ärztliches Zeugnis nachgewiesen werden.
- Bei Ablauf der Gültigkeit des aktuell vorgelegten Nachweises (z. B. zeitlich befristetes Genesenzertifikat) hat die betroffene Person innerhalb eines Monats nach Ablauf einen neuen Nachweis ggü. der Leitung der Einrichtung bzw. des Unternehmens vorzulegen.

Auf was muss beim Nachweis einer medizinischen Kontraindikation geachtet werden?

- Medizinische Kontraindikationen sind im Gesetz nicht näher beschrieben oder definiert. Hierzu wird auf Annex 3 der jeweils aktuellen SIKO-Empfehlungen zur intrapandemischen SARS-CoV-2-Impfung verwiesen, die auf der Internetseite der Sächsischen Landesärztekammer (SLÄK) veröffentlicht werden (<https://www.slaek.de/de/04/pressemitteilungen/2021/siko-meldungen-aktuell.php>). Zusätzlich wird auf die Hinweise des Wissenschaftlichen Dienstes des Deutschen Bundestages hingewiesen, welche auf der Internetseite <https://www.bundestag.de/resource/blob/879440/838b75f4d8522fde41292f57741cf477/WD-9-115-21-pdf-data.pdf> abrufbar sind.
- Nach dem Gesetzeswortlaut sind zwar keine Detailanforderungen an das ärztliche Zeugnis bezüglich einer medizinischen Kontraindikation zu stellen. Die derzeitige Rechtsprechung zum Masernschutzgesetz (Thüringer OVG, Beschluss vom 20. Oktober 2021 – 3 EO 805/20 unter Verweis auf den Bayerischen VGH, Beschluss vom 7. Juli 2021, 25 CS 21.1651, und das Sächsische OVG, Beschluss vom 5. Mai 2021, 3 B 411/20), sollte hierzu zu Grunde gelegt werden. Demnach:
 - darf das ärztliche Zeugnis sich nicht damit begnügen, den Gesetzeswortlaut zum Bestehen einer medizinischen Kontraindikation zu wiederholen.
 - Auch wenn sich (aus der Gesamtschau) Anhaltspunkte ergeben, dass es sich um ein Gefälligkeitsattest handeln könnte oder sonstige berechtigte Zweifel an der Richtigkeit des Zeugnisses bestehen, muss das Zeugnis nicht anerkannt werden z. B.:
 - bei einer pauschalen Verneinung jeglicher Impftauglichkeit unter Verweis auf eine nicht näher benannte Kontraindikation oder
 - bei häufiger Ausstellung derartiger Atteste durch eine Ärztin bzw. einen Arzt, welcher nicht behandelnder Arzt ist.
 - Auch sonstige „verdächtige“ Dokumente müssen nicht anerkannt werden.
- Liegt der Verdacht der Ausstellung eines unrichtigen Zeugnisses im Hinblick auf eine Kontraindikation im Sinne von § 278 Strafgesetzbuch (StGB) vor, so kann die Erstattung einer Anzeige durch die Einrichtung bei den zuständigen Stellen nach § 158 Absatz 1 Strafprozessordnung (StPO) erwogen werden. Darüber hinaus kann die SLÄK über den Verdacht der Verletzung der Berufspflicht informiert werden.

Die Einrichtungs- bzw. Unternehmensleitung muss an das zuständige Gesundheitsamt (nach Gesetzeslage unverzüglich) melden, wenn:

- die in einer Einrichtung oder dem Unternehmen tätige Person (auch die Einrichtungs- bzw. Unternehmensleitung) den Nachweis über einen
 - vollständigen Impfschutz gemäß § 22a Absatz 1 IfSG,
 - aktuell gültigen Genesenennachweis gemäß § 22a Absatz 2 IfSG,
 - ärztlichen Nachweis darüber, dass sie sich im ersten Schwangerschaftsdrittel befindet, oder
 - ärztlichen Nachweis über das Vorliegen einer medizinischen Kontraindikation

nicht bis zum 15. März 2022 ggü. der Leitung der Einrichtung bzw. des Unternehmens vorgelegt hat.

- Wird der neue Nachweis (bspw. nach Ablauf der Gültigkeit eines zeitlich befristeten Genesenzertifikates) nicht innerhalb der Monatsfrist ggü. der Leitung der Einrichtung bzw. des Unternehmens vorgelegt, so hat die Meldung an das Gesundheitsamt zu erfolgen.
- Es erfolgt keine Meldung der Leitung der Einrichtung bzw. des Unternehmens der nicht tätig gewordenen Personen an das Gesundheitsamt.
- Die Meldung der nachweissäumigen Personen soll über ein elektronisches Meldeportal erfolgen. Dieses Meldeportal ist auf der Homepage des jeweiligen Gesundheitsamtes zu finden (<https://www.gesunde.sachsen.de/6849.html>). Die Einrichtungen sind aufgefordert, sich dort zu registrieren und danach ihre Daten einzutragen bzw. die entsprechenden Excel-Listen (siehe Anlage) hochzuladen.
- Zuständig ist das Gesundheitsamt, in dessen Bezirk die Einrichtung gelegen ist. Entscheidend ist damit nicht der Wohnsitz der Person.

Welche Daten der nachweissäumigen Personen und bis wann muss die Leitung der Einrichtung bzw. des Unternehmens dem zuständigen Gesundheitsamt melden?

- Dem zuständigen Gesundheitsamt sind personenbezogene Daten der nachweissäumigen Personen zu übermitteln. Dies soll mittels Nutzung des vom SMS landesweit bereitgestellten **elektronischen Meldeportals** erfolgen. Welche Daten erforderlich sind, ist in **Anlage 2_Meldung nach § 20a IfSG** aufgeführt. Zum einen können die Daten einzelner nachweissäumiger Personen direkt im Meldeportal eingegeben werden. Zum anderen kann für mehrere zu meldende Personen die zur Verfügung gestellte Excel-Tabelle vorab durch die Einrichtung bzw. das Unternehmen ausgefüllt werden und im Meldeportal hochgeladen werden. Von einer direkten Übermittlung einzelner personenbezogener Daten bzw. der Excel-Tabelle an das Gesundheitsamt ist abzusehen.
- Die Meldung der nachweissäumigen Personen nebst Datenübermittlung musste **unverzüglich** (ohne schuldhaftes Zögern, innerhalb von **maximal zwei Wochen nach dem 15. März 2022**) durch die Einrichtungen bzw. das Unternehmen an das zuständige Gesundheitsamt erfolgen.

Kann die Kontrolle der Nachweise durch den Arbeitgeber der betroffenen Person durchgeführt werden, wenn dieser selbst nicht zu den in der Vorschrift des § 20a IfSG genannten Einrichtungen und Unternehmen gehört, sein Personal aber in solchen Einrichtungen einsetzt?

In dieser Konstellation ist es im Einzelfall möglich, dass die Kontrolle der Nachweise durch den Arbeitgeber der betroffenen Person durchgeführt wird. Voraussetzung ist, dass eine entsprechende Absprache zwischen der Einrichtung oder dem Unternehmen besteht, in der oder dem die Person eingesetzt wird, und dem Arbeitgeber der Person besteht. In diesem Fall wird der Arbeitgeber für die Einrichtung oder das Unternehmen, in der oder in dem der Arbeitnehmer beschäftigt wird als Auftragsdatenverarbeiter im Sinne der DSGVO tätig, soweit er die Daten nicht bereits aus eigenem Recht verarbeitet.

Muss ich als Einrichtung bzw. Unternehmen der betreffenden Person (Bestandspersonal) sofort Hausverbot erteilen?

- Es besteht nach § 20a Absatz 2 IfSG keine Pflicht der Einrichtung bzw. des Unternehmens, der betroffenen Person sofort „Hausverbot“ zu erteilen. Vielmehr muss zunächst das Gesundheitsamt nach Maßgabe des § 20a Absatz 5 IfSG aktiv werden. Personen, welche bis zum Ablauf des 15. März 2022 keinen vollständigen Impfschutz/ Genesenennachweis bzw. keinen Nachweis darüber, dass sie sich im ersten Schwangerschaftsdrittel befinden, oder keine Kontraindikation vorlegen, dürfen in den entsprechenden Einrichtungen vorerst weiter beschäftigt werden.

Wie geht das Gesundheitsamt beim Eintreffen der Meldungen vor:

- Die **Einrichtungen bzw. Unternehmen**, die nicht bis spätestens zwei Wochen nach dem 15. März 2022 gemeldet haben, können nach einigen Tagen eine Mahnung vom Gesundheitsamt erhalten bzw. die Bitte, zu erklären, dass in der Einrichtung bzw. dem Unternehmen alle Tätigen über einen entsprechenden Nachweis verfügen. Dies erfolgt z. B., falls Hinweise bekannt werden, dass die Einrichtung bzw. das Unternehmen nachweissäumige Tätige nicht oder nicht vollständig gemeldet hat. **Die Nichtmeldung oder nicht vollständige Meldung durch eine Einrichtungs- bzw. Unternehmensleitung ist bußgeldbewehrt (§73 Absatz 1a Nr. 7e IfSG).** Die zuständigen Landkreise und Kreisfreien Städte prüfen die Eröffnung eines Bußgeldverfahrens, möglich ist ein Bußgeld in Höhe von bis zu 2.500 €.
- Das Gesundheitsamt fordert die gemeldeten Personen ohne ausreichenden Nachweis zunächst auf, den Nachweis innerhalb einer bestimmten Frist (grundsätzlich vier Wochen) dem Gesundheitsamt ggü. vorzulegen.
- Bei Zweifeln an einem Attest bzgl. einer Kontraindikation kann das Gesundheitsamt die betroffene Person zur ärztlichen Untersuchung einladen.

Wie geht das Gesundheitsamt vor, wenn der Nachweis nach der Aufforderung nicht vorgelegt wird:

- Die Nichtvorlage der Nachweise der betreffenden Personen beim Gesundheitsamt ist gemäß § 73 Absatz 1a Nummer 7h IfSG eine Ordnungswidrigkeit und kann mit einem **Bußgeld bis zu 2.500 €** belegt werden.
- Das Gesundheitsamt kann einer Person, die trotz der Aufforderung keinen (vollständigen) Nachweis innerhalb einer angemessenen Frist vorlegt oder der

Anordnung einer ärztlichen Untersuchung nicht Folge leistet, ein Betretungs- bzw. Tätigkeitsverbot anordnen.

- Das Aussprechen eines **Betretungs- bzw. Tätigkeitsverbotes** ist risikoadaptiert und der Versorgungslage entsprechend vorzunehmen. Im Ermessen des Gesundheitsamtes ist zu prüfen, welches Risiko für vulnerable Personen bei einer weiterhin möglichen Tätigkeit bestehen würde und ob Hinweise auf wesentliche Beeinträchtigungen der Versorgung der Patienten/Pflegebedürftigen/zu Betreuenden als Folge der Umsetzung des Verbots vorliegen. Hierzu wird das Gesundheitsamt mit den Einrichtungen bzw. den Unternehmen Kontakt aufnehmen.
- Dazu wird neben der betroffenen Person auch die Einrichtung bzw. das Unternehmen angehört. Das Gesundheitsamt teilt der Einrichtung bzw. dem Unternehmen dabei mit, für wie viele und welche Beschäftigte ein Tätigkeitsverbot geplant ist.
- Die Einrichtung bzw. das Unternehmen hat dann die Möglichkeit, dem Gesundheitsamt im Rahmen der Anhörung zu erklären, dass durch eine bestimmte Anzahl an Tätigkeitsverboten die medizinische/betreuerische Versorgung gefährdet wird und dies nicht durch organisatorische Maßnahmen zu kompensieren ist. Dies ist durch die Einrichtung bzw. das Unternehmen glaubhaft darzulegen. Dazu sollen die zur Verfügung gestellten Formblätter genutzt werden.
- Das Gesundheitsamt prüft dann anhand der vorgelegten Glaubhaftmachung unter Einbeziehung der Impfquote, der bekannten Hygienekonzepte und deren Einhaltung, ob und welche Betretungs- bzw. Tätigkeitsverbote ausgesprochen werden.
- Das Gesundheitsamt teilt der Einrichtung bzw. dem Unternehmen diese Entscheidung mit. Dabei kann das Gesundheitsamt, sofern zunächst von einem Betretungs- bzw. Tätigkeitsverbot abgesehen wurde, die Leitung der Einrichtung bzw. des Unternehmens auffordern, innerhalb einer bestimmten Frist (z. B. sechs Wochen) organisatorische Änderungen des Betriebsablaufs zu prüfen, die den Ausfall von Beschäftigten mit Betretungs- bzw. Tätigkeitsverbot kompensieren können, und das Gesundheitsamt über das Prüfergebnis zu informieren. Das Gesundheitsamt prüft anschließend erneut den Erlass von Betretungs- bzw. Tätigkeitsverboten nach pflichtgemäßem Ermessen.
- Die Anordnung eines Betretungs- bzw. Tätigkeitsverbots wird mit einer auflösenden Bedingung gemäß § 36 Absatz 2 Nummer 2 Verwaltungsverfahrensgesetz (VwVfG) versehen. Wird der Nachweis also zwischenzeitlich erbracht, so entfällt das angeordnete Betretungs- bzw. Tätigkeitsverbot automatisch.
- Ob die Einrichtung oder das Unternehmen der betroffenen Person auch schon vor einer entsprechenden Untersagung durch das Gesundheitsamt auf Grund etwaiger arbeits-/arbeitsschutz-/dienstrechtlicher Vorschriften ein Betretungs- bzw. Tätigkeitsverbot aussprechen kann, ist nicht durch das Gesundheitsamt zu beurteilen. Die Prüfung etwaiger arbeitsrechtlicher oder sozialrechtlicher Konsequenzen obliegt allein den Einrichtungen bzw. den Unternehmen (Arbeitgeber).

Anlage 1: Tabellarische Übersicht der Einrichtungen/Unternehmen und Personen, die der Nachweispflicht unterliegen bzw. nicht unterliegen (nicht abschließend), Sachstand 08.04.2022

Anlage 2: Excel-Tabelle zur Meldung über das Meldeportal nach § 20a IfSG