

Achtung! Nur notwendig, wenn kein Impfausweis vorgelegt werden kann!

**Bescheinigung über das Vorliegen eines vollständigen Masernschutzes
für die Aufnahme einer Tätigkeit in einer Einrichtung
nach § 23 Absatz 3 Satz 1, § 33 Nummer 1 bis 4 oder § 36 Absatz 1 Nummer 4
nach dem Infektionsschutzgesetz (IfSG)**

Name, Vorname	
Geburtsdatum	
Anschrift	

O. g. Person weist zwei Impfungen gegen Masern oder eine Immunität gegen Masern entsprechend dem Masernschutzgesetz auf:

Ja Nein*

* Die Person kann aufgrund einer medizinischen Kontraindikation¹ nicht geimpft werden:

Ja Nein

Die vorhandene Kontraindikation wurde in der Patientenakte ausreichend begründet.

Ort, Datum

Stempel und Unterschrift der Ärztin/des Arztes

Gesetzliche Grundlage:

Gesetz zur Verhütung und Bekämpfung von Infektionskrankheiten beim Menschen (Infektionsschutzgesetz - IfSG) nach Änderung am 14.11.2019

§ 20 e (9) Personen, die (...) in Einrichtungen nach § 23 Absatz 3 Satz 1 und § 33, (...) tätig werden sollen oder bereits tätig sind, haben der Leitung der jeweiligen Einrichtung vor Beginn (...) ihrer Tätigkeit folgenden Nachweis vorzulegen: 1.eine Impfdokumentation nach § 22 Absatz 1 und 2 oder ein ärztliches Zeugnis, auch in Form einer Dokumentation nach § 26 Absatz 2 Satz 4 des Fünften Buches Sozialgesetzbuch, darüber, dass bei ihnen ein nach den Maßgaben von Absatz 8 Satz 2 ausreichender Impfschutz gegen Masern besteht, 2.ein ärztliches Zeugnis darüber, dass bei ihnen eine Immunität gegen Masern vorliegt oder sie aufgrund einer medizinischen Kontraindikation nicht geimpft werden können oder 3.eine Bestätigung einer staatlichen Stelle oder der Leitung einer anderen in Absatz 8 Satz 1 genannten Einrichtung darüber, dass ein Nachweis nach Nummer 1 oder Nummer 2 bereits vorgelegen hat.

§ 23a Personenbezogene Daten über den Impf- und Serostatus von Beschäftigten: Soweit es zur Erfüllung von Verpflichtungen aus § 23 Absatz 3 in Bezug auf Krankheiten, die durch Schutzimpfung verhütet werden können, erforderlich ist, darf der Arbeitgeber personenbezogene Daten eines Beschäftigten über dessen Impf- und Serostatus verarbeiten, um über die Begründung eines Beschäftigungsverhältnisses oder über die Art und Weise einer Beschäftigung zu entscheiden. Im Übrigen gelten die Bestimmungen des allgemeinen Datenschutzrechts