

Von: info@caritas-dienstgeber.de <info@caritas-dienstgeber.de>

Gesendet: Mittwoch, 16. Juni 2021 12:58

Betreff: INFO: Corona-Impfung - Fragerecht des Dienstgebers

An die

- Mitglieder der Dienstgeberseite der AK Caritas
- Personalrechtsreferent(inn)en in den DiCVen

Sehr geehrte Damen und Herren,

eine der Gretchenfragen dieser Tage für Dienstgeber ist die, ob Mitarbeitende sich gegen das Corona-Virus haben impfen lassen. Im Folgenden wird erörtert, ob Dienstgeber berechtigt sind, den Impfstatus ihrer Mitarbeitenden zu erfragen.

Bei der Auskunft nach dem Impfstatus handelt es sich um eine personenbezogene Information, die nach dem Bundesdatenschutzgesetz (BDSG) nur erfragt werden darf, wenn diese Information zur Ausübung von Rechten oder zur Erfüllung rechtlicher Pflichten erforderlich ist (§ 3 BDSG). Weiter handelt es sich bei dem Nachweis einer Impfung um ein Gesundheitsdatum im Sinne von Art. 9 Abs. 1 der Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO). Darunter fallen ganz besonders sensible Daten, die vom Dienstgeber deshalb nur in bestimmten Ausnahmefällen erhoben und verarbeitet werden dürfen.

Eine vor diesem datenschutzrechtlichen Hintergrund erforderliche Rechtsgrundlage für eine allgemeine Erhebung des Impfstatus durch den Dienstgeber besteht derzeit nicht. Auch eine gesetzliche Impfpflicht besteht nach wie vor nicht. Eine Ausnahme hinsichtlich der Erhebung des Impfstatus besteht für den Gesundheitsbereich: Arbeitgeber von Einrichtungen im Sinne von § 23 Abs. 3 Infektionsschutzgesetz dürfen, soweit dies zur Erfüllung von Pflichten aus § 23 Abs. 3 IfSG in Bezug auf übertragbare Krankheiten erforderlich ist, zur Vermeidung und Weiterverbreitung von Krankheitserregern personenbezogene Daten eines Beschäftigten über dessen Impfstatus verarbeiten (§ 23a Satz 1 IfSG).

Folgende Einrichtungen werden von § 23 Abs. 3 IfSG benannt:

Krankenhäuser, Einrichtungen für ambulant Operieren, Vorsorge- oder Rehabilitationseinrichtungen, in denen eine den Krankenhäusern vergleichbare medizinische Versorgung erfolgt, Dialyseeinrichtungen, Tageskliniken, Entbindungseinrichtungen, Behandlungs- oder Versorgungseinrichtungen, die mit einer der vorgenannten Einrichtungen vergleichbar sind, Arztpraxen, Zahnarztpraxen, Praxen sonstiger humanmedizinischer Heilberufe, Einrichtungen des öffentlichen Gesundheitsdienstes, in denen medizinische Untersuchungen, Präventionsmaßnahmen oder ambulante Behandlungen durchgeführt werden, ambulante Pflegedienste, die ambulante Intensivpflege in Einrichtungen, Wohngruppen oder sonstigen gemeinschaftlichen Wohnformen erbringen, und Rettungsdienste.

Inwieweit die Abfrage des Impfstatus „erforderlich“ im Sinne von § 23a Satz 1 IfSG ist, hängt insbesondere von Art und Umfang der Patientenkontakte des Beschäftigten ab. Nicht erforderlich ist die Erhebung, soweit ein Infektionsrisiko durch Beachtung von Maßnahmen der persönlichen Basishygiene sicher beherrschbar ist. In Bezug auf Krankheiten, die leicht durch Tröpfchen übertragen werden und bei denen Infizierte bereits vor Auftreten der klassischen Symptome infektiös sind, ist die Erforderlichkeit anzunehmen (vgl. BT-Drs. 18/5261, S. 63).

Sind die vorgenannten Voraussetzungen erfüllt, haben Dienstgeber das Recht, bei entsprechenden Mitarbeitenden in Einrichtungen im Sinne von § 23 Abs. 3 IfSG den

Impfstatus hinsichtlich der Corona-Schutzimpfung zu erfragen. Dabei gilt: § 23a IfSG findet sowohl im Einstellungsverfahren als auch im laufenden Dienstverhältnis Anwendung. Dies bedeutet, dass nicht nur bei einzustellenden Personen, sondern auch bei Bestandsmitarbeitern der Impfstatus abgefragt werden darf.

Fraglich ist, ob das in den §§ 23, 23a IfSG verankerte Fragerecht des Dienstgebers nach dem Impfstatus in der aktuellen Situation der Corona-Pandemie – trotz datenschutzrechtlicher Vorbehalte – auch für Mitarbeitende gilt, die in Bereichen bzw. Einrichtungen tätig sind, die von § 23 Abs. 3 IfSG nicht explizit genannt werden. Rekurrierend auf die Fürsorgepflicht des Arbeitgebers könnte eine solche weite Auslegung der Vorschriften angenommen werden: Arbeitgeber haben vor dem Hintergrund ihrer Verantwortung für Mitarbeitende und Patienten, Kunden etc., die sich u.a. aus dem Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG) bzw. aus § 23a IfSG ergibt, ein berechtigtes Interesse daran, über die Infektionsgefahr, die von ihren Mitarbeitenden ausgehen kann, informiert zu sein. Zumindest für Bereiche, in denen Kontakt zu besonders vulnerablen Personen besteht, sollte ein Fragerecht mit dieser Argumentation angenommen werden können.

Im Ergebnis ist von Folgendem auszugehen:

Unumstritten zulässig ist die Frage nach dem Impfstatus derzeit lediglich im Bereich, der von § 23 Abs. 3 IfSG beschrieben wird: Das heißt, dass auf jeden Fall gegenüber Mitarbeitenden in bspw. Krankenhäusern, Arztpraxen und Pflegeeinrichtungen, die regelmäßig Kontakt zu vulnerablen Personen haben, ein Fragerecht besteht.

Hinsichtlich Mitarbeitenden in anderen Tätigkeiten können Dienstgeber vor dem Hintergrund der Fürsorgepflicht für ihre Mitarbeitenden sowie des allgemeinen Schutzgedankens des § 23a IfSG es in Erwägung ziehen, den Impfstatus zu erfragen. Eine gesetzliche Rechtsgrundlage besteht für diesen Fall jedoch bisher nicht. Rechtsprechung ist hierzu – soweit ersichtlich – auch noch nicht ergangen. Vor diesem Hintergrund wird empfohlen, in diesen Konstellationen nach den Gegebenheiten des Einzelfalls zu entscheiden (konkrete Arbeitssituation).

Über aktuellen Entwicklungen zu dieser Thematik werden Sie informiert.

Beste Grüße

Ihr Team der Geschäftsstelle der Dienstgeberseite der AK

**Geschäftsstelle der Dienstgeberseite
der Arbeitsrechtlichen Kommission
des Deutschen Caritasverbandes e. V.**

Dreisamstraße 15, 79098 Freiburg
Tel.: +49 761 200 792
Fax: +49 761 200 790
E-Mail: info@caritas-dienstgeber.de
Internet: www.caritas-dienstgeber.de