

An die Geschäftsleitungen
und Personalabteilungen der
Mitgliedsunternehmen

Am Sparrenberg 8
33602 Bielefeld
☎ 0521 964870
Fax 0521 9648787
E-Mail: info@unternehmerverband.de

kü-we

Allgemeines Rundschreiben Nr. 191/2021 vom 2. September 2021

Corona: Bundesministerium für Gesundheit (BMG) bestätigt arbeitgeberseitiges Fragerecht nach Impfstatus im Rahmen des § 56 Abs. 1 S. 4 Infektionsschutzgesetz (IfSG)

Sehr geehrte Damen und Herren,

mit Schreiben vom 23. Juli hatte die Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA) gegenüber dem BMG einzelne Probleme, die mit der Umsetzung des in § 56 Abs. 1 S. 4 IfSG vorgesehenen Anspruchsausschlusses in der Praxis einhergehen, hervorgehoben sowie konkrete Lösungsvorschläge unterbreitet.

Das BMG hat nun mit dem **angehängten** Antwortschreiben bestätigt, dass auch das Datenschutzrecht es dem Arbeitgeber ermögliche, im Zusammenhang mit der Auszahlung der Entschädigung nach § 56 IfSG Informationen zum Impfstatus von den betroffenen Arbeitnehmern einzuholen. Davon könnten auch Angaben zu etwaigen Gründen eines fehlenden Impfschutzes erfasst sein.

Laut BMG ergebe sich dies aus § 26 Abs. 3 BDSG i. V. m. Art. 9 Abs. 2 lit. b) DSGVO. Die Verarbeitung des Impfstatus durch den Arbeitgeber sei zulässig, da dies eine Maßnahme der sozialen Sicherung darstelle, die im unmittelbaren Zusammenhang zur arbeitsrechtlichen Beziehung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer stünde. Der Arbeitgeber sei gesetzlich verpflichtet, die Entschädigung auszuführen.

Im Rahmen eines Austauschs mit der Bund-Länder-Gruppe sicherte das BMG zu, es werde seine FAQs zur Entschädigungsleistung nach dem IfSG hinsichtlich des Fragerechts des Arbeitgebers im Rahmen des § 56 Abs. 1 S. 4 IfSG konkretisieren. Ein entsprechender Hinweis soll auch auf dem gemeinsamen Informationsportal der Länder www.ifsg-online.de erfolgen.

Bewertung der BDA:

Das Schreiben des BMG ist ein erster Schritt in die richtige Richtung, räumt jedoch nicht alle Anwendungsprobleme des § 56 Abs. 1 S. 4 IfSG aus. Insbesondere kann Arbeitgebern nicht die Prüfung obliegen, ob eine Impfung eine Quarantäne verhindert hätte. Arbeitgeber müssten dafür jeweils die aktuell geltenden Verordnungen und Ausnahmeregelungen für Geimpfte prüfen. Das ist in der Praxis nicht leistbar. Die BDA wird sich daher weiter dafür einsetzen, dass die Abwicklung der Entschädigungsansprüche unmittelbar zwischen Arbeitnehmer und Behörde zu erfolgen hat. Allein in diesem Verhältnis besteht die Leistungsbeziehung. Entsprechend sollte auch in diesem Verhältnis ausgezahlt und die Voraussetzungen für den Anspruch geprüft werden.

Arbeitgeber und Beschäftigte brauchen mehr Rechtssicherheit beim Thema Fragerecht. Relevant wird dies insbesondere mit Blick auf die aktuell bevorstehenden Änderungen der Arbeitsschutzverordnung. Der neu geplante § 2 Abs. 1 S. 4 ArbSchVO stellt klar, dass der Arbeitgeber bei der Festlegung der betrieblichen Maßnahmen einen ihm bekannten Impf- oder Genesungsstatus der Beschäftigten berücksichtigen kann.

Freiwillige Auskünfte der Beschäftigten zum Impfstatus allein sind aber nicht ausreichend. Insofern ist die grundsätzliche Klarstellung geboten, dass der Arbeitnehmer - über § 56 IfSG hinaus - verpflichtet ist, auf Nachfrage seines Arbeitgebers den eigenen Impfstatus wahrheitsgemäß mitzuteilen.

Mit freundlichen Grüßen



Kühnel

Anlage