



Bundesministerium für Gesundheit · 11055 Berlin

Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitge-  
berverbände  
z.Hd. Frau Dr. Susanne Wagenmann und  
Herrn Roland Wolf  
11054 Berlin

**Dr. Hans-Ulrich Holtherm**  
Generalstabsarzt

Leiter der Abteilung 6  
Gesundheitssicherheit,  
Gesundheitsschutz, Nachhaltigkeit  
Friedrichstraße 108, 10117 Berlin  
Rochusstraße 1, 53123 Bonn

HAUSANSCHRIFT

POSTANSCHRIFT 11055 Berlin  
53107 Bonn

TEL +49 (0)30 18441-4800

FAX +49 (0)30 18441-3484

E-MAIL Hans-Ulrich.Holtherm@bmg.bund.de

Berlin, 27. August 2021

Sehr geehrte Frau Wagenmann, sehr geehrter Herr Wolf,

haben Sie vielen Dank für Ihr Schreiben vom 23. Juli 2021. Sie weisen darin insbesondere auf praktische Anwendungsprobleme des § 56 Absatz 1 Satz 4 des Infektionsschutzgesetzes (IfSG) hin, der eine Entschädigung nach § 56 Absatz 1 Satz 1 und 2 IfSG unter anderem dann ausschließt, wenn durch Inanspruchnahme einer Schutzimpfung oder anderen Maßnahme der spezifischen Prophylaxe, die gesetzlich vorgeschrieben ist oder im Bereich des gewöhnlichen Aufenthaltsorts des Betroffenen öffentlich empfohlen wurde, ein Verbot in der Ausübung der bisherigen Tätigkeit oder eine Absonderung hätte vermieden werden können.

Sie machen darauf aufmerksam, dass es Arbeitgebern in der Praxis nur schwer möglich sei, die Voraussetzungen dieses Anspruchsausschlusses zu prüfen, da sie neben Angaben über den Impfstatus des Arbeitgebers auch Informationen zum Hintergrund eines etwaigen fehlenden Impfschutzes und einer Absonderung einholen müssten. Dies sei im Rahmen der geltenden Bestimmungen nicht möglich bzw. könne nicht dem Arbeitgeber obliegen.

Sie werben daher dafür, die Abwicklung der Entschädigungsansprüche unmittelbar zwischen Arbeitnehmer und Behörde erfolgen zu lassen oder zumindest die Anwendung des § 56 Absatz 1 Satz 4 IfSG vorübergehend ruhen zu lassen. Außerdem befürworten Sie eine gesetzliche Kodifikation des Fragerechts des Arbeitgebers zum Impfstatus seiner Arbeitnehmer.

Das Datenschutzrecht ermöglicht es dem Arbeitgeber, im Zusammenhang mit der Auszahlung der Entschädigung nach § 56 IfSG Informationen zum Impfstatus von den betroffenen Arbeitnehmern einzuholen. Davon können auch abstrakte Angaben zu etwaigen Gründen eines fehlenden Impfschutzes erfasst sein.

Dies ergibt sich aus § 26 Absatz 3 des Bundesdatenschutzgesetzes (BDSG), der in Übereinstimmung mit Artikel 9 Absatz 2 Buchstabe b der Datenschutz-Grundverordnung (DS-GVO) Verarbeitungen von besonderen Kategorien personenbezogener Daten – zu denen auch Gesundheitsdaten wie der Impfstatus gehören – dann zulässt, wenn sie zur Ausübung von Rechten oder zur Erfüllung rechtlicher Pflichten aus dem Arbeitsrecht, dem Recht der sozialen Sicherheit und des Sozialschutzes erforderlich sind und kein Grund zur Annahme besteht, dass das schutzwürdige Interesse der betroffenen Personen an dem Ausschluss der Verarbeitung überwiegt.

Bei den von Ihnen beschriebenen Fällen ist die Auszahlung der Entschädigung nach § 56 Absatz 1 IfSG eine gesetzliche Verpflichtung des Arbeitgebers, die im unmittelbaren Zusammenhang zur arbeitsrechtlichen Beziehung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer steht. Sie verfolgt den Zweck, Arbeitnehmer vor finanziellen Nöten und nachteiligen Folgen aus unterbrochenen Beitragszahlungen in die sozialen Sicherungssysteme zu bewahren, wenn sie aufgrund infektionsschutzrechtlicher Maßnahmen einen Verdienstausschlag erleiden. Genau dies stellt eine Maßnahme der sozialen Sicherheit dar, für deren Durchführung die Verarbeitung des Impfstatus im Einzelfall im Einzelfall erforderlich sein kann. Im Rahmen der erforderlichen Einzelfallabwägung ist zu berücksichtigen, dass Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ein berechtigtes Interesse daran haben können, bestimmte, gegen eine Impfung sprechende Gründe wie beispielsweise Informationen über eine Schwangerschaft oder eine bestimmte Krankheit, nicht gegenüber dem Arbeitgeber preiszugeben.

Daraus folgt: Arbeitgebern ist es schon heute möglich, in rechtlich zulässiger Weise von ihren Arbeitnehmern die erforderlichen Informationen einzuholen, die für eine wirksame Anwendung des Anspruchsausschlusses nach § 56 Absatz 1 Satz 4 IfSG erforderlich sind.

Es ist daher weder eine gesetzliche Anpassung erforderlich noch eine Aussetzung der Anwendung des § 56 Absatz 1 Satz 4 IfSG erforderlich oder geboten.

Zu beachten sind indes ausreichende datenschutzrechtliche Informationen gegenüber den Arbeitnehmern gemäß Artikel 13 DS-GVO und – neben den anderen Grundsätzen der Datenverarbeitung des Artikel 5 Absatz 1 DS-GVO – die Beachtung des Grundsatzes des Artikel 5 Absatz 1 Buchstabe e DS-GVO, wonach die sensiblen Daten zu löschen sind, wenn sie für die hier relevante Abwicklung der Entschädigungsansprüche nicht mehr benötigt werden.

Ich hoffe, ich konnte Ihnen mit meinen Ausführungen bei Ihrem Anliegen weiterhelfen.

Mit freundlichen Grüßen

Im Auftrag

*J. V. Müller*