

## ● **Fragen nach Infektion und Impfstatus**

Gesundheitsdaten sind besonders geschützt, auch wenn der Arbeitgeber ausnahmsweise nach einer Infektion oder dem Impfstatus fragen darf. Diese Regeln sind einzuhalten!

Der Arbeitgeber hat einen Informationsanspruch, soweit das Verarbeiten von Gesundheitsdaten für Zwecke des Beschäftigungsverhältnisses zulässig ist (§ 26 Abs. 3 S. 1 Bundesdatenschutzgesetz – BDSG). Das ist immer dann der Fall, wenn die Verarbeitung erforderlich ist, um Rechte auszuüben oder rechtliche Pflichten aus dem Arbeitsrecht, dem Recht der sozialen Sicherheit und des Sozialschutzes zu erfüllen. Es darf kein Grund zu der Annahme bestehen, dass das schutzwürdige Interesse der betroffenen Person an dem Ausschluss der Verarbeitung überwiegt.

### **Frage nach Beeinträchtigungen ist erlaubt**

Der Diskriminierungsschutz verbietet zwar, Beschäftigte durch das Erheben von Gesundheitsdaten zu benachteiligen, hebt aber das Fragerecht des Arbeitgebers nicht auf. § 8 Abs. 1 Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG) erlaubt auch Fragen nach gesundheitlichen Beeinträchtigungen der Arbeitsfähigkeit, wenn der Gesundheitszustand eine »wesentliche und entscheidende berufliche Anforderung darstellt«. So wäre beispielsweise eine Frage: »Gibt es etwas, dass Sie aus gesundheitlicher Sicht daran hindert, die an Sie gerichteten Anforderungen zu erfüllen«, durchaus zulässig.

### **Die Frage nach der Corona-Infektion**

Auch die Corona-Infektion gehört zu den Gesundheitsdaten gemäß Art. 4 Nr. 15 EU-Datenschutz-Grundverordnung (EU-DSGVO) und auch in der Corona-Pandemie behalten die altbekannten Datenschutzgrundsätze ihre Gültigkeit, etwa die in Art. 5 EU-DSGVO genannten (Rechtmäßigkeit, Zweckbindung, Vertraulichkeit etc). Je größer aber die Ansteckungsgefahr, desto weiter wird ein Informationsbedürfnis und damit das Fragerecht des Arbeitgebers gehen. Die Fürsorgepflicht verlangt vom Arbeitgeber in der Corona-Pandemie, Schutzmaßnahmen für die Belegschaft zu ergreifen. Hierzu gehört das möglichst frühzeitige Erkennen von Corona-Erkrankungen am Arbeitsplatz. Der Arbeitgeber wird daher in der Regel auch weiterhin nach Aufenthalt in sogenannten Corona-Risikogebieten fragen dürfen. Es ist ebenso anerkannt, dass der Arbeitgeber auch nach ansteckenden Krankheiten fragen darf, die das Ansteckungsrisiko für andere Beschäftigte erhöhen. Ein schlichtes Ja/Nein seitens des Mitarbeiters müsste hierbei dem Arbeitgeber genügen. Wurde eine Coronavirus-Erkrankung festgestellt, kann der Arbeitgeber Auskunft darüber verlangen, damit er seine Fürsorge- und vor allem seine Schutzpflicht erfüllen kann. Nur mit entsprechender Information können Schutzmaßnahmen gegen die Verbreitung des Virus ergriffen und die Beschäftigten gewarnt werden.

## **Unterschied Impfstatus/3G-Nachweis**

Am 19.11.2021 hat der Bundesrat den geplanten Änderungen der Ampelparteien zum Infektionsschutzgesetz (IfSG) zugestimmt. Damit gilt die Einhaltung der sogenannten 3G-Regel am Arbeitsplatz ab dem 24.11.2021 als verpflichtend – vorerst bis zum 19.3.2022 (siehe § 28b IfSG). Arbeitgeber müssen die Einhaltung dieser Regel (geimpft, genesen oder getestet) täglich prüfen. In diesem Zusammenhang können und müssen sie personenbezogene Daten speichern. Die allgemeine Frage nach dem Impfstatus ist aber auch mit der neuen 3G-Regelung weiterhin nicht legitimiert. Die Ausnahmen, in denen der Impfstatus erfasst werden muss, regeln § 36 Abs. 3 und Abs. 1 sowie § 33 IfSG (Kitas, Schulen, Massenunterkünfte usw.). Die generelle Frage nach dem Impfstatus wäre nur dann zulässig, wenn es in Deutschland eine allgemeine Impfpflicht geben würde. Diese ist zwar Gegenstand heftiger politischer Diskussionen, aber noch nicht beschlossen.

## **Hinweis der Sul-Redaktion vom 20.12.2021**

Zum Zeitpunkt der Druckfreigabe des Artikels war noch nicht bekannt, dass der Bundestag eine einrichtungsbezogene Impfpflicht gegen das Corona-Virus beschließen würde. Diese Gesetzesänderung haben Bundestag und Bundesrat am 10.12.2021 beschlossen. Sie gilt für Beschäftigte in Gesundheits- und Pflegeberufen (Arztpraxen, Krankenhäuser, Pflegeeinrichtungen etc.) sowie für Beschäftigte, die mit Menschen mit Behinderungen arbeiten - sie ist in § 20a IfSG geregelt:

Wer bis 15. März 2022 in einem der im Gesetz genannten Tätigkeitsverhältnisse steht oder eines eingeht, muss dem Arbeitgeber bis zum 15. März 2022 die Nachweise über die Covid-19-Impfung oder eine Genesung vorlegen. Alternativ müssen Beschäftigte ein ärztliches Zeugnis darüber vorlegen, dass sie aufgrund einer medizinischen Kontraindikation nicht gegen das Coronavirus geimpft werden können.

Auch neue Tätigkeitsverhältnisse können ab dem 16. März 2022 nur bei Vorlage eines entsprechenden Nachweises eingegangen werden.

In diesem Zusammenhang besteht also auch ein Fragerecht des jeweiligen Arbeitgebers bzw. des örtlich zuständigen Gesundheitsamts (red).

■