

Impf- bzw. Genesenenauskunft zu COVID-19 im Arbeitsverhältnis

Können Arbeitgeber Auskunft verlangen, ob Arbeitnehmer gegen COVID-19 geimpft oder von einer COVID-19-Infektion genesen sind?

Die Corona-Pandemie ist für viele Arbeitgeber weiterhin mit zusätzlichen Arbeitsschutzmaßnahmen verbunden. Zwischenzeitlich sind gegen COVID-19 geimpfte bzw. von einer COVID-19-Infektion genesene Personen allerdings von der Einhaltung bestimmter COVID-19-Schutzmaßnahmen befreit, zum Beispiel nach Vorlage eines Impf- bzw. Genesenennachweises von der Pflicht zur „Quarantäne“ bei der Einreise aus dem Ausland nach Deutschland aus einem „einfachen“ Risikogebiet.

Angesichts der weiter fortschreitenden Zahl an Impfungen gegen COVID-19 in der Bevölkerung stellt sich für Arbeitgeber verstärkt die Frage, ob sie von ihren Arbeitnehmern mit Blick auf die zu treffenden Arbeitsschutzmaßnahmen Auskunft darüber verlangen können, ob diese gegen COVID-19 geimpft oder bereits von einer COVID-19-Infektion genesen sind.

Auskunftsanspruch bei ausnahmsweise bestehender Impfpflicht

Können Arbeitgeber verlangen, dass Arbeitnehmer sich gegen COVID-19 impfen lassen, so können sie auch darauf bestehen, dass ihnen von den Arbeitnehmern ein Nachweis vorgelegt wird, der die Impfung bestätigt. Eine Impfpflicht im Arbeitsverhältnis ist jedoch lediglich in ganz besonderen Ausnahmefällen denkbar, das heißt ggf. nur für bestimmte Arbeitnehmergruppen – hauptsächlich wird dies diskutiert und vertreten bei medizinischem Personal in Krankenhäusern sowie Beschäftigten im Pflegesektor – und auch nur dann, wenn der Gesundheitseingriff, um den es sich bei einer Impfung gegen COVID-19 handelt, im Einzelfall angemessen und zumutbar ist.

Näher beleuchtet haben wir die Frage der Impfpflicht im Arbeitsverhältnis bereits in unserem Beitrag „[\(Keine\) Impfpflicht im Arbeitsverhältnis](#)“.

Auskunftsanspruch bei bestimmten Tätigkeiten in Gesundheitseinrichtungen

Soweit dies zur Verhütung sogenannter „Krankenhausinfektionen“ und zur Vermeidung der Weiterverbreitung von Krankheitserregern erforderlich ist, sind Arbeitnehmer, die in bestimmten Gesundheitseinrichtungen beschäftigt sind (u.a. Krankenhäuser, Einrichtungen für ambulantes Operieren, Arzt- oder Zahnarztpraxen sowie Praxen sonstiger humanmedizinischer Berufe), gegenüber ihrem Arbeitgeber zur Auskunft über eine Impfung gegen COVID-19 (Impfstatus) oder ihren Immunstatus in Bezug auf an COVID-19 (Serostatus) verpflichtet, damit der Arbeitgeber über die Begründung eines Beschäftigungsverhältnisses oder über die Art und Weise einer Beschäftigung entscheiden kann (§§ 23 Abs. 3, 23a IfSG).

Die Voraussetzung, dass die Auskunft zur Verhütung von „Krankenhausinfektionen“ und zur Vermeidung der Weiterverbreitung von Krankheitserregern erforderlich sein muss, bedeutet, dass nicht pauschal von allen Arbeitnehmern eine Auskunft zu ihrem Impf- bzw. Immunstatus verlangt werden kann. Es kommt stattdessen stets auf die konkreten Umstände des Einzelfalls an. Relevant ist dabei insbesondere, ob COVID-19 durch die berufliche Tätigkeit eines Arbeitnehmers tatsächlich auf Patienten übertragen werden kann.

Im Übrigen Auskunftsanspruch nur bei datenschutzrechtlicher Zulässigkeit

In allen anderen Fällen kommt ein Auskunftsanspruch nur in Betracht, wenn er nach Datenschutzrecht zulässig ist. Denn bei der Frage nach dem Impf- bzw. Genesenenstatus einer Person und der Erfassung der Antwort handelt es sich um eine Verarbeitung personenbezogener Gesundheitsdaten. Die Verarbeitung von Gesundheitsdaten ist im Arbeitsverhältnis nur zulässig, wenn sie zur Ausübung von Rechten oder zur Erfüllung von Pflichten des Arbeitgebers aus dem Arbeitsverhältnis erforderlich ist und das Interesse des Arbeitgebers an der Verarbeitung der Gesundheitsdaten das Interesse des Arbeitnehmers, dass seine Gesundheitsdaten nicht verarbeitet werden, überwiegt.

Die aktuell in Deutschland gültigen arbeitsschutzrechtlichen Vorschriften – insbesondere die SARS-CoV-2-Arbeitsschutzregel und die SARS-CoV-2-Arbeitsschutzverordnung –

unterscheiden bei ihren Vorgaben, welche Arbeitsschutzmaßnahmen von Arbeitgebern zu treffen sind, weiterhin nicht danach, ob die Belegschaft eines Arbeitgebers aus gegen COVID-19 geimpften Arbeitnehmern bzw. aus von einer COVID-19-Infektion genesenen Arbeitnehmern besteht oder nicht. Damit ist für Arbeitgeber die Kenntnis des Impf- bzw. Genesenenstatus ihrer Arbeitnehmer zur Festlegung von Arbeitsschutzmaßnahmen derzeit nicht erforderlich und die Frage danach jedenfalls zurzeit datenschutzrechtlich unzulässig.

Fazit

Eine Auskunft, ob Arbeitnehmer gegen COVID-19 geimpft oder bereits von einer COVID-19-Infektion genesen sind, können Arbeitgeber aktuell nur verlangen, wenn für Arbeitnehmer ausnahmsweise eine Impfpflicht besteht oder sie bestimmte Tätigkeiten in Gesundheitseinrichtungen ausüben.

In allen übrigen Fällen ist für Arbeitgeber zur Festlegung von Arbeitsschutzmaßnahmen die Kenntnis des Impf- bzw. Genesenenstatus ihrer Arbeitnehmer derzeit nicht erforderlich und die Frage danach jedenfalls zurzeit datenschutzrechtlich unzulässig.

www.deloitte-tax-news.de

Diese Mandanteninformation enthält ausschließlich allgemeine Informationen, die nicht geeignet sind, den besonderen Umständen eines Einzelfalles gerecht zu werden. Sie hat nicht den Sinn, Grundlage für wirtschaftliche oder sonstige Entscheidungen jedweder Art zu sein. Sie stellt keine Beratung, Auskunft oder ein rechtsverbindliches Angebot dar und ist auch nicht geeignet, eine persönliche Beratung zu ersetzen. Sollte jemand Entscheidungen jedweder Art auf Inhalte dieser Mandanteninformation oder Teile davon stützen, handelt dieser ausschließlich auf eigenes Risiko. Deloitte GmbH übernimmt keinerlei Garantie oder Gewährleistung noch haftet sie in irgendeiner anderen Weise für den Inhalt dieser Mandanteninformation. Aus diesem Grunde empfehlen wir stets, eine persönliche Beratung einzuholen.

This client information exclusively contains general information not suitable for addressing the particular circumstances of any individual case. Its purpose is not to be used as a basis for commercial decisions or decisions of any other kind. This client information does neither constitute any advice nor any legally binding information or offer and shall not be deemed suitable for substituting personal advice under any circumstances. Should you base decisions of any kind on the contents of this client information or extracts therefrom, you act solely at your own risk. Deloitte GmbH will not assume any guarantee nor warranty and will not be liable in any other form for the content of this client information. Therefore, we always recommend to obtain personal advice.