
Vorsitzender: Thomas Heinbokel

Geschäftsstelle: Warliner Straße 6, 17034 Neubrandenburg • Telefon: 03 95/ 45 67- 436 • Telefax: 03 95 / 45 67-261
E-Mail: Fachvereinigung_M-V@t-online.de • www.lv-verkehrsgewerbe-mv.de

Darf der Arbeitgeber nach dem Impfstatus fragen? Lohnausfallentschädigung nur nach Impfung!

„Darf ich denn nun fragen, ob meine Mitarbeiter geimpft sind oder nicht?“

„Nein. Stand heute, dürfen Sie den Impfstatus nicht abfragen. Nach Auffassung des Bundesdatenschutzbeauftragten Prof. Kelber besteht zurzeit, mit wenigen Ausnahmen, für Arbeitgeber kein Fragerecht bezüglich des Impfstatus ihrer Beschäftigten. Auch wenn der Impfstatus im Arbeitsleben derzeit vielfach abgefragt wird, wird die Zulässigkeit dieser Frage unterschiedlich beurteilt. Nachdem Bundesgesundheitsminister Jens Spahn im Rahmen einer Fernsehsendung Anfang letzter Woche die Vorstellung geäußert hat, dass Arbeitgeber künftig Arbeitnehmer nach ihrem Impfstatus fragen dürfen, hat die Diskussion noch einmal Fahrt aufgenommen.“ Die GVN-Rechtsabteilung versucht, Licht ins Dunkel zu bringen.

Ein Fragerecht nach dem Impf- und Serostatus (Anwesenheit von Antikörpern) besteht schon jetzt in medizinischen Einrichtungen (§ 23a Infektionsschutzgesetz (IfSG)). Medizinische Einrichtungen sind z.B. Krankenhäuser, Tageskliniken, Arztpraxen und Zahnarztpraxen sowie ambulante Pflegedienste.

Außerhalb medizinischer Einrichtungen fehlen entsprechende Regelungen.

Es könnte jedoch ein Fragerecht, quasi durch die “Hintertür” im Zusammenhang mit der Verdienstaufenthaltsentschädigung nach dem IfSG geben. Hierbei muss der Arbeitgeber prüfen können, wer im Falle einer Quarantäne Anspruch auf Entschädigung nach § 56 Abs. 1 IfSG hat. **Schließlich ist eine Entschädigung nach § 56 Abs. 1 Satz 4 IfSG ausgeschlossen, wenn diese durch Inanspruchnahme einer Schutzimpfung hätte vermieden werden können.** Dementsprechend wird vom Bundesgesundheitsministerium (BMG) und den Arbeitgebervereinigungen vertreten, dass es Arbeitgebern schon heute möglich ist, in rechtlich zulässiger Weise von ihren Arbeitnehmern die erforderlichen Informationen einzuholen, die für eine Entschädigung nach dem IfSG erforderlich sind.

Eine gesetzliche Anpassung wäre danach nicht erforderlich.

ABER: Auch wenn die Ausführungen des BMG nachvollziehbar sind, sind Arbeitsgerichte an diese Einschätzungen nicht gebunden. Die Praxis hatte vielmehr gehofft, dass die kommende SARS-CoV- 2- Arbeitsschutzverordnung Klarheit im Hinblick auf das Fragerecht von Arbeitgebern zum Impfstatus bringt. Diese Erwartung wurde jedoch nicht erfüllt. Vielmehr soll der Arbeitgeber eine lediglich bereits – auf welchem Weg auch immer – erlangte Kenntnis vom Impfstatus nutzen dürfen.

FAZIT:

Für Arbeitgeber ist die rechtliche Situation äußerst unbefriedigend. Daran vermögen auch die zunehmenden Stimmen aus dem BMG und dem Arbeitgeberlager, die ein Fragerecht für zulässig erachten, nichts zu ändern. Mehr noch: Allgemeine Abfragen des Impfstatus im Unternehmen bergen vielmehr ein hohes Risiko datenschutzrechtlicher Sanktionen. Abhilfe kann nur der Gesetzgeber – möglichst durch eine bundeseinheitliche Regelung – schaffen. Angesichts der anstehenden Bundestagswahlen sind entsprechende Regelungen aber kurzfristig eher unrealistisch. So verbleibt es bei der äußerst unbefriedigenden Situation – leider!