



Berlin, 20. Oktober 2021

Auskunftspflicht über den Impfstatus von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern

Fragen und Antworten zur Impfstatusabfrage bei Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern nach § 36 Absatz 3 des Infektionsschutzgesetzes (IfSG)

Die Auskunftspflicht nach § 36 Absatz 3 Infektionsschutzgesetz gilt nur für die in § 36 Absatz 1 und Absatz 2 des Infektionsschutzgesetzes genannten Einrichtungen und Unternehmen, da dort besonders vulnerable Personengruppen betreut werden oder untergebracht sind beziehungsweise aufgrund der räumlichen Nähe zahlreiche Menschen einem Infektionsrisiko ausgesetzt sind.

Nachfolgend klären wir die häufigsten Fragen, die im Zusammenhang mit der Auskunftspflicht nach § 36 Absatz 3 IfSG gestellt werden.

Hausanschrift

Friedrichstraße 108, 10117 Berlin

Postanschrift

11055 Berlin

Tel. +49 (0)30 18441-0

poststelle@bmg.bund.de

www.bmg.bund.de

www.twitter.com/BMG_Bund

www.facebook.com/BMG.Bund

www.instagram.com/bundesgesundheitsministerium



Nr. Fragen und Antworten

1. **In welchen Bereichen müssen Beschäftigte den Arbeitgeber bei Nachfrage über den Impfstatus informieren?**

Die Auskunftspflicht nach § 36 Absatz 3 Infektionsschutzgesetz gilt nur für die in § 36 Absatz 1 und Absatz 2 des Infektionsschutzgesetzes genannten Einrichtungen und Unternehmen, da dort besonders vulnerable Personengruppen betreut werden oder untergebracht sind beziehungsweise aufgrund der räumlichen Nähe zahlreiche Menschen einem Infektionsrisiko ausgesetzt sind.

Das betrifft unter anderem:

- Kindertageseinrichtungen und Kinderhorte
- die erlaubnispflichtige Kindertagespflege
- Schulen und sonstige Ausbildungseinrichtungen
- Heime
- Ferienlager
- voll- und teilstationäre Einrichtungen zur Betreuung und Unterbringung älterer oder pflegebedürftiger Personen oder Menschen mit Behinderung
- Justizvollzugsanstalten
- Ambulante Pflegedienste (mit Ausnahme von solchen, die ambulante Intensivpflege in Einrichtungen, Wohngruppen oder sonstigen gemeinschaftlichen Wohnformen erbringen)
- sonstige Einrichtungen und Unternehmen, bei denen die Möglichkeit besteht, dass durch Tätigkeiten am Menschen durch Blut Krankheitserreger übertragen werden, z. B. Technisches Hilfswerk (THW)

Für die Beschäftigten von bestimmten medizinischen Einrichtungen wie Krankenhäusern enthält die Regelung des § 23a Infektionsschutzgesetz eine Regelung zur Auskunftspflicht.



Für die Abfrage des Impfstatus durch den Arbeitgeber in allen übrigen Bereichen finden die allgemeinen datenschutzrechtlichen Bestimmungen, insbesondere die Datenschutz-Grundverordnung und das Bundesdatenschutzgesetz Anwendung.

2. **Gilt die Auskunftspflicht für alle Beschäftigten in diesen Einrichtungen - also nicht nur für Erzieherinnen, Lehrkräfte und Pflegekräfte, sondern auch für Küchenkräfte in Kitas, für Personal in Ganztagsangeboten an Schulen und Reinigungskräfte?**

In den genannten Einrichtungen und Unternehmen werden besonders vulnerable Personengruppen betreut bzw. sind dort untergebracht oder es wird aufgrund der räumlichen Nähe einer Vielzahl von Menschen von einem erhöhten Infektionsrisiko ausgegangen. Zum Schutz vor einer Ausbreitung von Infektionen haben Arbeitgeber ein Interesse daran, Beschäftigte entsprechend ihres Impf- und Serostatus in Bezug auf die Coronavirus-Krankheit-2019 (COVID-19) unterschiedlich einzusetzen oder von einer Beschäftigung ungeimpfter Personen (in bestimmten Bereichen) abzusehen. Die Auskunftspflicht dient dazu, dass Arbeitgeber die Arbeitsorganisation so ausgestalten können, dass ein sachgerechter Einsatz des Personals möglich ist und dazu, ggfs. entsprechende Hygienemaßnahmen treffen zu können.

Die Notwendigkeit einer Information über den Impf- oder Serostatus hängt von Art und Umfang der Personenkontakte der beschäftigten Person ab. Diese können sich aus der konkreten Tätigkeit oder im Einzelfall aus den baulichen Gegebenheiten ergeben. Ein Auskunftsanspruch kann ausgeschlossen sein, wenn für eine beschäftigte Person ein Personenkontakt während ihres gesamten Aufenthalts in der Einrichtung oder dem Unternehmen gänzlich auszuschließen ist.

3. **Gilt die Auskunftspflicht auch für Beamte?**

Ja, der Begriff des Arbeitgebers in § 36 Absatz 3 IfSG erstreckt sich auch auf den Dienstherrn im Sinne des Beamtenrechts. Die Vorschrift ist an § 23a IfSG angelehnt, wo dies ebenfalls gilt.

4. **Was gilt für Dienstleister oder Leiharbeiterinnen und Leiharbeiter, die zwar in den Einrichtungen eingesetzt werden, dort aber nicht beschäftigt sind?**



Um die besonders vulnerablen Personengruppen, mit denen die Beschäftigten in den in Kontakt kommen können, zu schützen, sind auch solche Arbeitgeber berechtigt, die Informationen über den Impf- und Serostatus ihrer Beschäftigten zu verarbeiten, die selbst zwar nicht in den Katalog des § 36 Absatz 1 und 2 IfSG fallen, aber ihre Beschäftigten in solchen Einrichtungen einsetzen. Dies kann z.B. bei Heil- und Hilfsmittelerbringern der Fall sein, die ihre Kundinnen und Kunden in den im § 36 Absatz 1 und 2 IfSG genannten Einrichtungen vor Ort versorgen.

Aber auch die Einrichtung, in welcher diese Personen eingesetzt werden - z.B. ein Pflegeheim, darf die Daten der dort tätigen Personen abfragen. Nach dem Sinn und Zweck der Vorschrift müssen alle Personen davon erfasst sein, die nicht nur ganz vorübergehend in einem Unternehmen oder in einer Einrichtung nach § 36 Abs. 1 und 2 IfSG tätig sind, und zwar unabhängig von der rechtlichen Form ihrer Beschäftigung. So sind auch andere Berufsgruppen von der Regelung erfasst, die typischerweise Dienstleistungen in den Einrichtungen und Unternehmen nach § 36 Abs. 1 und 2 IfSG erbringen (z.B. Frisöre).

5. **Welche Einrichtungen gehören zu den im § 36 Absatz 2 genannten Einrichtungen, bei denen die Möglichkeit besteht, dass durch Tätigkeiten am Menschen durch Blut Krankheitserreger übertragen werden?**

Neben Zahnarzt- und bestimmten Arztpraxen sowie Praxen sonstiger Heilberufe sind beispielsweise auch Tattoo- und Piercingstudios von der Regelung umfasst.

6. **Was wird abgefragt?**

Die Auskunftspflicht betrifft nur den Impf- und Serostatus in Bezug auf die Coronavirus-Krankheit-2019 (COVID-19). Hinsichtlich weiterer Beschäftigtendaten bleibt es bei den allgemeinen Bestimmungen.

Der Serostatus bezieht sich auf eine durch Vorerkrankung gewonnene Immunität. Davon wird zurzeit bei Genesenen in einem Zeitraum von bis zu sechs Monaten ausgegangen (§ 2 Nummer 5 SchAusnahmV).

Der Arbeitgeber kann die Daten nur verarbeiten, wenn und soweit dies zur Verhinderung der Verbreitung der Coronavirus-Krankheit-2019 (COVID-19) erforderlich ist. Zusätzlich ist die Regelung an die Feststellung einer epidemischen Lage von nationaler Tragweite durch den Deutschen Bundestag geknüpft.



Seite 5 von 7

7. **Muss man den Impfstatus nachweisen oder nur angeben, dass man geimpft ist?**

Der Arbeitgeber kann, wenn und soweit dies zur Verhinderung der Verbreitung der Coronavirus-Krankheit-2019 (COVID-19) erforderlich ist, von den Beschäftigten Auskunft über das Bestehen eines Impfschutzes verlangen.

Es kann aber auch die Vorlage eines Nachweises über den Impfstatus verlangt werden. Der Impfstatus wird regelmäßig durch Einsicht in den Impfausweis ermittelt. Es kann auch das Digitale COVID-Zertifikat vorgelegt werden.

8. **Kann mich der Arbeitgeber woanders einsetzen, wenn ich nicht geimpft bin?**

Die Information über den Impfstatus dient dazu, dass der Arbeitgeber die Arbeitsorganisation so ausgestalten kann, dass ein sachgerechter Einsatz des Personals möglich ist und gegebenenfalls entsprechende Hygienemaßnahmen treffen kann. Ob ein Wechsel des Einsatzes im konkreten Fall gerechtfertigt ist, hängt jedoch von den allgemeinen arbeitsrechtlichen Grundsätzen sowie insbesondere von Art und Umfang der Personenkontakte der beschäftigten Person in ihrem derzeitigen Arbeitsumfeld ab und inwiefern ein ausreichender Schutz bereits auf andere Weise, etwa durch entsprechende Hygienemaßnahmen, erreicht werden kann.

9. **Kann mich der Arbeitgeber kündigen, wenn ich die Auskunft verweigere?**

Die neue Regelung für Einrichtungen und Unternehmen mit besonders vulnerablen Personengruppen sieht keine kündigungsrechtlichen Bestimmungen vor. § 23a IfSG enthält bereits eine vergleichbare Regelung. In beiden Fällen kommen die allgemeinen arbeitsrechtlichen Grundsätze zur Anwendung.

10. **Was ist, wenn man sich nicht impfen lassen kann (aus gesundheitlichen Gründen) – wie muss man das nachweisen?**

Die Auskunftspflicht bezieht sich lediglich auf den Impfstatus. Beschäftigte können jedoch ein Interesse daran haben, nachzuweisen, dass eine Impfung aus gesundheitlichen Gründen bei ihnen ausscheidet. In solchen Ausnahmefällen kann dieser Umstand durch ein ärztliches Zeugnis nachgewiesen werden.



11. **Wie verträgt sich die Auskunftspflicht mit der Datenschutzgrundverordnung?**

Der Impf- oder Genesenenstatus eines Menschen gehört zu den sensiblen und besonders geschützten Gesundheitsdaten, die grundsätzlich nicht abgefragt bzw. erhoben und gespeichert oder in anderer Weise verarbeitet werden dürfen (Artikel 9 Absatz 1 Datenschutzgrundverordnung (DSGVO)). Allerdings lässt die Datenschutzgrundverordnung hierzu auch Ausnahmen zu, etwa aus Gründen des öffentlichen Interesses im Bereich der öffentlichen Gesundheit (Artikel 9 Absatz 2 DSGVO).

12. **In welchem Verhältnis stehen die Vorschriften des § 36 Absatz 3 und des § 28a Absatz 1 Nummer 2a IfSG zueinander?**

Durch die Neuaufnahme der Nr. 2a in § 28a Abs. 1 IfSG wird klargestellt, dass allgemeine Vorlagepflichten hinsichtlich eines Impf-, Genesenen- oder Testnachweises (3G) beispielsweise als Voraussetzung zum Zugang zu Betrieben, Einrichtungen oder Angeboten mit Publikumsverkehr vorgesehen werden können. Dies kann Kundinnen und Kunden, Bewohnerinnen und Bewohner, Untergebrachte wie Beschäftigte umfassen. Die Verpflichtung der Arbeitgeber nach dem Arbeitsschutzrecht bleibt von solchen Schutzmaßnahmen unberührt. Die Ermächtigung erlaubt im Rahmen der Verhältnismäßigkeit (für bestimmte besonders sensitive Bereiche) auch eine Einengung auf die Vorlage eines Impf- oder Genesenennachweises (2G), wenn nachgewiesen ist, dass lediglich Getestete ein höheres Risiko aufweisen, sich oder andere zu gefährden. Auch eine Selbstgefährdung ist dann relevant, wenn eine Auslastung medizinischer Kapazitäten für die gesamte Bevölkerung droht.

Davon zu trennen sind die Befugnisse des Arbeitgebers, personenbezogene Daten über den Impf-, Sero- oder Teststatus für bestimmte Beschäftigte im Zusammenhang mit der Coronavirus-Krankheit (COVID 19) zu erheben und zu verarbeiten. § 23 a IfSG regelt seit Jahren im Krankenhausbereich diese Befugnis für ansteckende Krankheiten. Zukünftig können Arbeitgeber von Beschäftigten in weiteren bestimmten Bereichen, in denen sich schutzbedürftige Personen aufhalten (Einrichtungen nach § 36 Abs. 1 und 2 IfSG), entsprechende Auskünfte verlangen. Die Regelung des § 36 Abs. 3 IfSG bewirkt nicht, dass die Maßnahmen der Länder nach § 28a Abs. 1 Nr. 2a IfSG gesperrt sind. Während Maßnahmen nach § 28a IfSG durch die Länder derart ausgestaltet werden können, dass z.B. ohne Vorlage eines Nachweises ein Zutritt zum Betrieb bzw. zur Einrichtung (auch den



Beschäftigten) untersagt wird, ist das Datenverarbeitungsrecht des Arbeitgebers (und damit auch sein Fragerecht) durch die Arbeitgeber in eigener Verantwortung wahrzunehmen. Bei negativem Impfstatus müssen hier nicht zwingend Konsequenzen erfolgen. Die Arbeitgeber können im Rahmen des Arbeitsrechts ggf. Maßnahmen ergreifen, die auf einen sachgerechten Einsatz des Personals und Einhaltung von Hygienemaßnahmen abzielen.

13. **Hat der Arbeitgeber das Recht, den Impf- oder Serostatus zu erfragen, um zu prüfen, ob der Arbeitnehmer einen Anspruch auf Entschädigung gem. § 56 Absatz 1 IfSG im Falle einer an-geordneten Quarantäne hat?**

Die Frage des Impf- bzw. Serostatus ist insbesondere für die Frage relevant, ob der Ausschlussgrund des § 56 Absatz 1 Satz 4 IfSG greift. Demnach verliert der Arbeitnehmer seinen Anspruch auf Lohnfortzahlung im Falle einer Absonderung, u.a. wenn er die Absonderung durch die Inanspruchnahme einer öffentlich empfohlenen Impfung hätte verhindert werden können. Da der Arbeitgeber gem. § 56 Absatz 5 Satz 1 IfSG verpflichtet ist, die Entschädigung für die zuständige Behörde auszuführen, hat er ein berechtigtes Interesse daran, die Anspruchsvoraussetzungen zu überprüfen, sollten seine Beschäftigten abgesondert werden. Dazu gehört auch das Vorliegen des Ausschlussgrundes des § 56 Absatz 1 Satz 4 IfSG. Zu diesem Zweck kann es notwendig sein, dass der Arbeitgeber den Impfstatus der Beschäftigten abfragt. Dies hängt jedoch damit zusammen, dass der Arbeitgeber in der Lage sein muss, etwaige anspruchshindernde Einwendungen zu prüfen und steht in keinem Zusammenhang mit der Vorschrift des § 36 Absatz 3 IfSG.

14. **Weitere Informationen**

Aktuelle Informationen zum Coronavirus: <https://www.bundesgesundheitsministerium.de/coronavirus.html>

Informationsangebot rund um die Coronavirus-Pandemie. Neben aktuellen Entwicklungen und Maßnahmen finden Sie hier Antworten auf die wichtigsten Fragen zu den Themen: Testen, Schutzimpfung sowie Reisen.