

Zwischen dem Bundesministerium für Arbeit und Soziales und dem Bundesministerium für Gesundheit abgestimmte Stellungnahme zu

### **§ 23a Infektionsschutzgesetz (IfSG), insbesondere zum Verhältnis zur Verordnung zur arbeitsmedizinischen Vorsorge (ArbMedVV)**

§ 23a IfSG enthält eine Spezialregelung zur Datenerhebung von besonderen personenbezogenen Daten (Gesundheitsdaten) im Beschäftigungsverhältnis nach Artikel 9, 88 der Verordnung (EU) 2016/679 und §§ 22, 26 Bundesdatenschutzgesetz (BDSG). Die Vorschrift soll dazu beitragen, nosokomiale Infektionen zu verhüten und die Weiterverbreitung von Krankheitserregern, insbesondere solcher mit Resistenzen, in Krankenhäusern und vergleichbaren Einrichtungen zu vermeiden. Sie dient damit dem **Patientenschutz**. Der Anwendungsbereich des § 23a IfSG ist auf **übertragbare Krankheiten** beschränkt.

§ 23a IfSG ist eine **Ausprägung des Fragerechts des Arbeitgebers** gegenüber dem Beschäftigten. § 23a IfSG gilt **im Einstellungsverfahren und im laufenden Beschäftigungsverhältnis**. Der Arbeitgeber darf unter den in der Vorschrift genannten Voraussetzungen („soweit es zur Erfüllung von Verpflichtungen aus § 23 Absatz 3 in Bezug auf übertragbare Krankheiten erforderlich ist“ und „nicht in Bezug auf übertragbare Krankheiten, die im Rahmen einer leitliniengerechten Behandlung nach dem Stand der medizinischen Wissenschaft nicht mehr übertragen werden können“) von Beschäftigten, die zum Beispiel in Krankenhäusern arbeiten sollen oder dort arbeiten, Auskunft zu ihrem Impf- und Serostatus einholen, um für die konkrete Tätigkeit zu klären, ob der über eine Schutzimpfung oder natürlich erlangte Immunschutz ausreicht, **eine Weiterverbreitung bestimmter übertragbarer Krankheiten** zu verhindern. Die Daten sind **unmittelbar beim**

---

\* Aktualisierung der Stellungnahme vom 20.11.2015; Änderungen sind grau hinterlegt.

Der Wortlaut des § 23a IfSG wurde zum 23.05.2020 geändert; vgl. Artikel 1 Nummer 15 des Zweiten Gesetzes zum Schutz der Bevölkerung bei einer epidemischen Lage von nationaler Tragweite (Bundesgesetzblatt Jahrgang 2020 Teil I Nr. 23, S. 1018, 1022). In der Begründung heißt es (siehe Bundestags-Drucksache 19/18967, S. 59): „Durch die Gesetzesänderung wird es Gesundheitseinrichtungen zur Erfüllung der Verpflichtungen aus § 23 Absatz 3 künftig ermöglicht, nicht nur Daten ihres Personals zum Impf- und Serostatus in Bezug auf impfpräventable Erkrankungen zu verarbeiten. Daten über den Serostatus sollen künftig auch dann verarbeitet werden dürfen, wenn es sich – wie bei COVID-19 – nicht um eine impfpräventable Erkrankung handelt. Eine solche Datenverarbeitung kommt allerdings nach Satz 2 in Bezug auf solche übertragbare Krankheiten nicht in Betracht, die im Rahmen einer leitliniengerechten Behandlung nach dem Stand der medizinischen Wissenschaft nicht mehr übertragen werden können.“ Die Änderung betrifft somit nicht die Abgrenzung zur ArbMedVV.

**Beschäftigten zu erheben.** Wenn der Beschäftigte seinen ausreichenden Immunschutz nicht durch Nachweise (zum Beispiel Vorlage des Impfausweises oder Vorlage des Ergebnisses über den Serostatus) belegen kann, darf der Arbeitgeber von ihm eine ärztliche Feststellung verlangen. Diese Feststellung erfolgt in aller Regel durch eine mit Einwilligung des Beschäftigten durchgeführte ärztliche Untersuchung (Bestimmung von spezifischen Antikörpern im Blut) **auf Kosten des Arbeitgebers**. Aus § 23a IfSG lässt sich **keine Impfpflicht** ableiten. Wird der ausreichende Immunschutz nicht positiv festgestellt, können daraus jedoch Konsequenzen hinsichtlich der Begründung eines Beschäftigungsverhältnisses oder der Art und Weise einer bestehenden Beschäftigung folgen.

Das Ausstellen eines Attestes zum Nachweis des ausreichenden Immunschutzes auf der Grundlage von § 23a IfSG bzw. die dazu erforderliche Untersuchung darf **nicht mit der arbeitsmedizinischen Vorsorge nach ArbMedVV vermischt oder verwechselt werden**. Im Rahmen der arbeitsmedizinischen Vorsorge erhalten Beschäftigte unter bestimmten Voraussetzungen ein **Impfangebot**. **Im Arbeitsschutz** gibt es **keine Impfpflicht und auch keine Impf-Nachweispflicht**. Die Weigerung, eine Impfung durchführen zu lassen, hat dabei auch faktisch keine negativen Auswirkungen. Der Arbeitgeber erhält nach § 6 Absatz 3 Nummer 3 ArbMedVV lediglich eine Vorsorgebescheinigung mit Angaben, dass, wann und aus welchem Anlass ein arbeitsmedizinischer Vorsorgetermin stattgefunden hat. Untersuchungsergebnisse wie Impfstatus und Serostatus unterliegen der ärztlichen Schweigepflicht. Auf der Grundlage der Vorschriften der ArbMedVV kann der Arbeitgeber deshalb **keine Informationen über Impf- und Serostatus des Beschäftigten** verlangen; weder vom Beschäftigten noch vom Betriebsarzt. Die Erhebung des Impf- und Serostatus zur Erbringung des Nachweises nach § 23a IfSG ist auch keine Aufgabe nach dem Arbeitssicherheitsgesetz; übernimmt der Betriebsarzt diese Aufgabe dennoch, erfolgt sie aufgrund eines eigenständigen Auftrags, der klar von der arbeitsmedizinischen Vorsorge getrennt werden muss. Werden arbeitsmedizinische Vorsorge und Untersuchung nach § 23a IfSG in einem Termin durchgeführt, muss der Betriebsarzt die **unterschiedlichen Zwecke offenlegen und der Impfnachweis bzw. Serostatus muss unabhängig von der Vorsorgebescheinigung attestiert werden**. Soweit der Arbeitgeber über den Gesundheitszustand vom Beschäftigten über § 23a IfSG mehr erfährt als nach der ArbMedVV, ist dies also eine Folge der unterschiedlichen gesetzlichen Grundlagen. Die Schweigepflicht des Betriebsarztes gegenüber dem Arbeitgeber bleibt auch hier bestehen.

Zum Masernschutzgesetz siehe die gesondert veröffentlichte, abgestimmte Stellungnahme.