### **Darf mein Arbeitgeber meinen Impfstatus abfragen?**

Ja, unter bestimmten Voraussetzungen. Diese Möglichkeit wurde in das Infektionsschutzgesetz (IfSG) aufgenommen (§ 36 Abs. 3) und ist seit 15.09.2021 in Kraft. Arbeitgeber hatten schon vorher diese Möglichkeit, um zu verhindern, dass Menschen sich in bestimmten Einrichtungen (Krankenhäuser, OP-Zentren, Reha-Einrichtungen, Dialyseeinrichtungen usw.) mit Infektionskrankheiten anstecken, falls eine wirksame Impfung verfügbar ist (§ 23 IfSG).

### **Was ist also neu?**

Nur auf die Coronaerkrankung bezogen sind weitere Einrichtungen hinzugekommen: Kindertageseinrichtungen und Kinderhorte, Schulen und sonstige Ausbildungseinrichtungen, Heime und Ferienlager, **voll- oder teilstationäre Einrichtungen** zur Betreuung und Unterbringung älterer, behinderter oder pflegebedürftiger Menschen sowie **ambulante Pflegedienste und Unternehmen,** die vergleichbare Dienstleistungen anbieten, Gemeinschaftsunterkünfte von Asylbewerbern, Justizvollzugsanstalten usw.

### **Welche Voraussetzungen müssen erfüllt sein?**

### Der Bundestag muss eine „epidemische Lage nationaler Tragweite“ festgestellt haben. Diese gilt höchsten für 3 Monate und endet automatisch, wenn sie nicht vom Parlament verlängert wird.

### Da es sich um sensible Gesundheitsdaten und um Arbeitsschutzmaßnahmen handelt, muss der Betriebsrat mitbestimmen.

### Auch das Fragerecht des Arbeitgebers nach § 94 BetrVG wird berührt. Der Betriebsrat muss prüfen, ob die Fragen zulässig sind, denn bei unzulässigen Fragen dürfen Beschäftigte die Unwahrheit sagen. Lügen sie bei zulässigen Fragen, dürften Arbeitgeber abmahnen oder sogar kündigen.

### **Ist das nicht eine Benachteiligung für Ungeimpfte?**

Die Arbeitgeber haben ihren Beschäftigten gegenüber eine Fürsorgepflicht, nämlich das Mögliche zu tun, damit niemand in seinem Arbeitsverhältnis einen Gesundheitsschaden erleidet. Ungeimpfte haben ein erheblich höheres Risiko, sich mit Covid zu infizieren oder gar zu erkranken. Das müssen Arbeitgeber bei ihren Arbeitsschutzmaßnahmen berücksichtigen und können diese Beschäftigten ggf. in bestimmten Tätigkeitsbereichen nicht ohne weiteres einsetzen.

Außerdem muss der Schutz von Bewohnern und Kunden gewährleistet werden.

### **Bekommen Ungeimpfte keine Entgeltfortzahlung mehr, wenn sie in Quarantäne müssen?**

Nach § 56 IfSG erhalten Beschäftigte, denen die Ausübung ihrer bisherigen Erwerbstätigkeit verboten wurde, Entschädigung für erlittenen Verdienstausfall.

Allerdings gibt es seit 31.03.2021 keine Entschädigung, wenn Personen durch Inanspruchnahme einer Schutzimpfung die Quarantäne hätten vermeiden können. Bis dahin galt das nur für Einreisenden aus Risikogebieten.

Mittlerweile ist für fast jede Person die Impfung gegen Covid verfügbar. Eine Quarantäne wäre demnach vermeidbar, wenn man vollständig geimpft wäre. Deshalb hat das Bundesgesundheitsministerium beschlossen, die Entschädigung, die aus Steuergeldern geleistet wird, ab dem 1.11.2021 nicht mehr zu zahlen. Ausgenommen sind natürlich Personen, die aus verschiedenen Gründen nicht geimpft werden können.

### **Der Personalrat**