

Antrag

der AfD-Fraktion

Thema: **Schutz der Gesundheitsdaten beibehalten – Auskunftspflicht für Arbeitnehmer zum Impfstatus abwenden**

Der Landtag möge beschließen:

I. Der Landtag stellt fest:

Der Impfstatus des Einzelnen ist eine besonders schützenswerte und sehr private Information. Daher gehören Informationen über den Impfstatus – wie alle anderen Gesundheitsdaten auch – nach der Datenschutzgrundverordnung (DGVO) zu der besonderen Kategorie personenbezogener Daten, für die eine besondere Schutzbedürftigkeit anerkannt ist und deren Verarbeitung besonders hohen rechtlichen Hürden unterliegt.

Gerade im gegenseitigen Verhältnis von Arbeitgeber und Arbeitnehmer genießt der Schutz von Gesundheitsdaten einen herausragenden Stellenwert, der fest in der höchstrichterlichen Rechtsprechung verankert ist. Um das sensible Arbeitgeber-Arbeitnehmergefüge nicht zu gefährden, darf der bestehende Datenschutz nicht eingeschränkt werden.

II. Die Staatsregierung wird aufgefordert, sich gegenüber dem Bund dafür einzusetzen, dass eine generelle Auskunftspflicht des Arbeitnehmers gegenüber dem Arbeitgeber hinsichtlich seines Impfstatus mit einer Schutzimpfung gegen COVID-19 weiter unzulässig bleibt.

Dresden, 15.10.2021

Unterzeichner: Jan-Oliver Zwerg

Ort: Dresden

Datum: 15.10.2021

Jörg Urban, MdL und Fraktion
i.V. Jan-Oliver Zwerg, MdL
AfD-Fraktion

Begründung:

Zu I.

Das Recht auf informationelle Selbstbestimmung als Ausprägung des grundgesetzlich geschützten allgemeinen Persönlichkeitsrechts ist das Recht eines Individuums auf Achtung und freie Entfaltung seiner Persönlichkeit. Dieses Recht genießt nicht zuletzt durch die Geltung der Datenschutzgrundverordnung (DGVO) einen hohen Stellenwert in der deutschen Rechtsordnung sowie in sämtlichen Bereichen unserer Gesellschaft. Dies gilt in besonderem Maße für Informationen, die den Gesundheitszustand einer Person betreffen. Besonderen Ausdruck findet der Schutz von Patienten- und Gesundheitsdaten in § 203 Strafgesetzbuch (StGB), mit dem die Verletzung von Privatgeheimnissen durch Ärzte, Psychotherapeuten usw. sogar unter Strafe gestellt wird.

Auch im Arbeitsrecht wird dem hohen Stellenwert der persönlichen Gesundheitsdaten der Beschäftigten Rechnung getragen. Mit dem Ziel, Diskriminierungen zu vermeiden, sind Fragen des Arbeitgebers zu Schwangerschaft, Behinderung und Krankheiten des Arbeitnehmers grundsätzlich unzulässig. Es gibt keinerlei Gründe, die hinsichtlich der Coronaschutzimpfung eine Ausnahme von diesem Grundsatz rechtfertigen würden. Auch aus der Schutzpflicht des Arbeitgebers gegenüber seinen Beschäftigten kann die Notwendigkeit einer Auskunftspflicht nicht abgeleitet werden.

Zu II.

Derzeit mehren sich die Stimmen, die die Einführung eines generellen Auskunftsrechts des Arbeitgebers über den Impfstatus des Arbeitnehmers fordern. So sprach sich Sachsens Ministerpräsident Michael Kretschmer bei einem Treffen mit dem italienischen Gesundheitsminister Sachsens dafür aus, dass Unternehmen von ihren Angestellten den Impfstatus erfragen dürfen. Private Arbeitgeber müssten das Recht erhalten, von ihren Mitarbeitenden zu erfahren, ob sie geimpft sind oder nicht. Auch der amtierende Bundesminister für Gesundheit Jens Spahn verlangte, das Auskunftsrecht nicht nur auf die in Gemeinschaftseinrichtungen Beschäftigten (§ 33 IfSG), sondern auch auf Beschäftigte anderer Bereiche auszudehnen. Unterstützung findet sein Anliegen u. a. beim Bundesvereinigung der deutschen Arbeitgeberverbände (BDA).

Die Einführung eines generellen Auskunftsrechts des Arbeitgebers, das mit einer Auskunftspflicht des Arbeitnehmers korrespondiert, würde in unzulässiger Weise in den höchst privaten Bereich des Arbeitnehmers eingreifen. Nur im Ausnahmefall darf es Arbeitgebern erlaubt sein, Einblick in die persönlichen Gesundheitsdaten ihrer Arbeitnehmer zu erhalten: Aufgrund ihrer Fürsorgepflichten gegenüber allen Beschäftigten müssen sie Gefahren für deren Sicherheit und Gesundheit beurteilen können, um eventuelle Schutzmaßnahmen hieraus abzuleiten.

Das Wissen des Arbeitgebers über den Impfstatus seiner Arbeitnehmer ist jedoch unerheblich für eine erforderliche Gefahrenbewertung, da eine Unterscheidung zwischen geimpften und ungeimpften Arbeitnehmern hinsichtlich des Risikos einer Übertragung des SARS-CoV2-Virus nicht zu einer Risikominimierung führen würde. Nach heutiger wissenschaftlicher Erkenntnislage kann nicht davon ausgegangen werden, dass geimpfte Personen das Corona-Virus nicht weiter übertragen. Neuere Studien legen nahe, dass vollstän-

dig geimpfte Personen mit einer Infektion der Delta-Variante von SARS-CoV-2 eine vergleichbare Viruslast wie Ungeimpfte bei Delta-Infektion haben.¹

Der amerikanischen Seuchenschutzbehörde CDC liegen ebenfalls diese Hinweise aus einer Untersuchung von 218 Infizierten vor. Von diesen waren 71 (33 Prozent) vollständig geimpft. Die Viruslast unterschied sich auch hier nicht zwischen geimpften und ungeimpften Delta-Infizierten.² Selbst wenn es sich erweisen sollte, dass eine Übertragbarkeit des Virus durch geimpfte Personen in geringerem Umfang als durch ungeimpfte Personen vorliegt, so ist doch unbestritten, dass auch Geimpfte Überträger des Virus sein können.

Die Einführung einer Auskunftspflicht des Arbeitnehmers hätte zwangsläufig eine Schädigung des Vertrauensverhältnisses zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer sowie eine Spaltung der Belegschaft zur Folge. Sie wäre darüber hinaus ein weiterer Schritt zur Diskriminierung und zum Ausschluss nicht geimpfter, gesunder Bürger. Der Schutz der höchst persönlichen privaten Gesundheitsdaten muss weiterhin gewahrt bleiben.

¹ Po Ying, C. et al., Virological and Serological Kinetics of SARS-CoV-2 Delta Variant Vaccine-breakthrough Infections: a Multi-center Cohort Study, medRxiv preprint Version 31.07.2021; online abrufbar unter: <https://doi.org/10.1101/2021.07.28.21261295>.

² Siehe <https://www.cdc.gov/mmwr/volumes/70/wr/mm7031e2.htm#contribAff>.