



Stand März 2022

Anlage zur Impfstatusabfrage gemäß § 20a Infektionsschutzgesetz (IfSG) und Masernschutzimpfung mit Datenschutzhinweisen

Zum bestmöglichen Schutz von Kund:innen und Beschäftigten des fib e.V. müssen wir den Impf- oder Genesenenstatus unserer Mitarbeiter:innen erheben, um eine Ausbreitung des Corona-Virus im Betrieb zu verhindern und in einzelnen Arbeitsbereichen den Impfschutz bzw. die Masernimmunität zu überprüfen.

Zum einen gelten für geimpfte und genesene Beschäftigte andere Regeln für das verpflichtende Testen, zum anderen benötigen wir die Angaben für die Umsetzung der für uns geltenden einrichtungsbezogenen Impfpflicht.

Als Konsequenz hieraus werden wir ab sofort nur noch Bewerbungen annehmen und Einstellungen vornehmen, wenn der entsprechende Impfstatus vorliegt! Bei Ihrer Bewerbung über unser Online Formular müssen Sie wahrheitsgemäß das entsprechende Feld/ Kästchen anklicken.

Ein entsprechender Nachweis ist dem fib e.V. im Laufe eines Bewerbungsverfahren einmalig vorzulegen. Hierfür wird im Anschluss ein entsprechender Vermerk in den Akten vorgenommen.

Alle gespeicherten Daten zur Erhebung des Genesenen-und/oder Serostatus gegen Covid-19 werden nach Auslauf der entsprechenden Verordnungen (außer Kraft treten des Paragraphen § 20a Infektionsschutzgesetz (IfSG)) mit sofortiger Wirkung gelöscht. Der Nachweis der Masernschutzimpfung bleibt hiervon unberührt.

Hinweise zum Datenschutz

Gesundheitsdaten, und damit auch der Impfstatus, zählen nach Artikel 9 der Datenschutzgrundverordnung (DSGVO) zu den besonders geschützten personenbezogenen Daten. Die Verarbeitung dieser Daten ist nach Absatz 1 dieser Bestimmung grundsätzlich untersagt, sofern nicht die in Art.9 Abs.2 und 3 DSGVO aufgezählten Bedingungen zutreffen.

Rechtsgrundlage (COVID-19) Nach *derzeitiger Rechtslage* stellt die Pflicht laut § 20a Infektionsschutzgesetz, in den genannten Einrichtungen und Unternehmen nur mit Impf- oder Genesennachweis oder ärztlichem Zeugnis tätig zu sein, eine gesetzliche Tätigkeitsvoraussetzung und damit eine rechtliche Pflicht aus dem Arbeitsrecht im Sinne des § 26 Abs. 3 S. 1 Bundesdatenschutzgesetz (BDSG) dar. Wenn die Nachweise im Rahmen eines Beschäftigungsverhältnisses vorzulegen sind, kann die Datenverarbeitung vor allem hierauf beziehungsweise auf § 22 Abs. 1 Buchstabe c BDSG in Verbindung mit § 20a IfSG gestützt werden.

Ferner besteht nach §9 (5) CoronaSchutzVO des Landes Hessen, zuletzt aktualisiert am 11.11.2021 für Ambulante Pflegedienste und Unternehmen nach § 36 Abs. 1 Nr. 7 des Infektionsschutzgesetzes zur Betreuung älterer und pflegebedürftiger Menschen die Verpflichtung, ihr mit ambulanten Pflege- und Unterstützungsleistungen betrautes Personal, soweit es sich nicht um geimpfte oder genesene Personen im Sinne des § 2 Nr. 2 und 3 oder Nr. 4 und 5 der COVID-19-Schutzmaßnahmen-Ausnahmenverordnung handelt, regelmäßig, mindestens dreimal pro Woche, einem Virusdirektnachweis auf das Vorliegen einer Infektion mit SARS-CoV-2 zu unterziehen.

Rechtsgrundlage für Masernimpfung

Der Nachweis des Impfschutzes kann nach § 20 Abs. 9 Infektionsschutzgesetz („IfSG“) durch Vorlage des Impfpasses oder durch ein ärztliches Attest über den Impfschutz bzw. die Masern-Immunität erbracht werden. Bei einer medizinischen Kontraindikation, die gegen eine Impfung spricht, kann stattdessen ein entsprechendes ärztliches Attest vorgelegt werden.

Die Verarbeitung dieser Gesundheitsdaten durch die Einrichtungen ist in der Regel nach Art. 6 Abs. 1 lit. c) i.V.m. Art. 9 Abs. 2 lit. i) DSGVO i.V.m. § 20 Abs. 9 IfSG und § 20 Abs. 1 Nr. 3 HDSIG bzw. § 22 Abs. 1 Nr. 1 lit. c) BDSG legitimiert.

Zwecke der Befragung

Arbeitgeber können sich von Beschäftigten, die auf Nachfrage erklären, geimpft zu sein, den Impfausweis oder das digitale COVID-Impfzertifikat zeigen zu lassen und vermerken, dass und wann die Impfung(en) stattgefunden hat/haben. Werden diese Daten erhoben, so sind diese nur für den im Gesetz genannten Zweck zu verwenden. Die Abfrage des Impf- und Serostatus sowie die Verarbeitung der dadurch gewonnenen Daten erfolgt nur, soweit dies zur Verhinderung der Verbreitung der Coronavirus-Krankheit oder einer Übertragung der Masernkrankheit im Rahmen der Tätigkeit im Pflegedienst des fib e.V.

1. durch die Durchführung von regelmäßigen Teste für nicht-immunisiertes Personal *erforderlich* ist.
2. im Rahmen der „einrichtungsbezogenen Impfpflicht ein Nachweis (§ 20a Abs. 2, 3 IfSG) erbracht werden muss:
3. einen Impfnachweis im Sinne des § 2 Nr. 3 SchAusnahmV,
4. einen Genesenennachweis im Sinne des § 2 Nr. 5 SchAusnahmV, oder
5. ein ärztliches Zeugnis darüber, dass sie aufgrund einer medizinischen Kontraindikation nicht gegen das Coronavirus geimpft werden können.

Läuft der vorgelegte Nachweis nach dem 16. März 2022 ab, ist der/die Arbeitnehmende verpflichtet, innerhalb eines Monats einen neuen Nachweis vorzulegen.

Meine Rechte

Es gelten die Rechte gemäß unseren „Informationen zum Datenschutz“