

Inhaltsübersicht

1. Allgemeines
2. Systematische Zuordnung
3. Sonstige Regelungen im Zusammenhang mit dem Gesundheitszeugnis
 - 3.1 Sozialversicherung
 - 3.2 Lohnsteuer
 - 3.3 Datenschutz

Information

1. Allgemeines

In der betrieblichen Praxis werden Arbeitgeber in großem Umfang zum Vorhalten von Zeugnissen, Urkunden und Dokumentationen verpflichtet.

Wichtige Dokumente sind Gesundheitszeugnisse oder Bescheinigung über Belehrungen nach dem Infektionsschutzgesetz, die bestimmte **Mitarbeitergruppen** beizubringen haben, bevor sie ihre Tätigkeit aufnehmen dürfen. Die Zielrichtung dieser Zeugnisse ist verschieden.

Während die Bescheinigung nach dem **Infektionsschutzgesetz** dem Unternehmer die Sicherheit geben soll, dass seine Mitarbeiter keine die Kundschaft gefährdenden Krankheiten haben, geht es bei dem Zeugnis nach dem **Jugendarbeitsschutzgesetz** um die Gesundheit des auszubildenden Jugendlichen selbst.

Durch das Gesetz für den Schutz vor Masern und zur Stärkung der Impfprävention vom 10.02.2020 (BGBl. I Nr. 6 S. 148), das am 01.03.2020 in Kraft getreten ist, ist für Mitarbeiter in Betrieben, in denen eine besondere Infektionsgefahr mit Masern besteht (wie Schulen und Kindergärten) ein Impfnachweis erforderlich. Ausgenommen sind Arbeitnehmer, die vor 1971 geboren sind, weil man davon ausgehen kann, dass diese größtenteils immun sind. Der Nachweis kann erbracht werden durch den Impfausweis oder eine ärztliche Bescheinigung, wonach Immunität (wegen einer bereits durchgemachten Masernerkrankung) besteht oder es medizinische Gründe gibt, von der Impfung abzusehen. Bei Neueinstellungen ab 01.03.2020 ist der Nachweis vor Beginn der Tätigkeit zu erbringen. Bereits beschäftigte Mitarbeiter müssen den Nachweis bis 31.07.2022 vorlegen.

Durch das Gesetz zur Stärkung der Impfprävention gegen COVID-19 und zur Änderung weiterer Vorschriften in Zusammenhang mit der COVID-19-Pandemie vom 10.12.2021 (BGBl. I Nr. 83 S. 5162) wurde eine Impfpflicht für Personen, die in Einrichtungen des Gesundheits- oder Pflegewesens tätig sind, eingeführt. Ab 15.03.2022 müssen diese geimpft oder genesen sein. Können sie dem Arbeitgeber einen entsprechenden Nachweis nicht vorlegen, dürfen sie nicht beschäftigt werden (§ 20a IfSG). Als Nachweis gilt ein Impf- oder Genesendennachweis oder ein ärztliches Zeugnis, wonach sie aufgrund medizinischer Indikation nicht geimpft werden können. Die Regelung ist befristet bis zum 31.12.2022.

2. Systematische Zuordnung

Das Gesundheitszeugnis und die Bescheinigung über die Belehrung nach dem Infektionsschutzgesetz gehören zu den Arbeitspapieren, die sich nach Obergruppen wie folgt voneinander unterscheiden:

- Arbeitsvertragliche Arbeitspapiere,
- Leistungsbezogene Bescheinigungen und
- Arbeitspapiere mit öffentlich-rechtlichem Charakter.

Die genannten Dokumente zählen zur letztgenannten Kategorie.

Hierzu zählen ebenfalls:

- die elektronische Lohnsteuerbescheinigung (§ 41b Abs. 1 S. 2 EStG),
- die Zwischenbescheinigungen (§ 41b Abs. 1 EStG),
- der Sozialversicherungsausweis (§ 18h SGB IV),
- die Bescheinigung nach § 15 5. VermBG ,
- die Bescheinigung über die arbeitsmedizinische Vorsorge (§ 6 Abs. 3 Nr. 3 ArbMedVV),
- und das Schifferdienstbuch.

Als Unterfälle des Gesundheitszeugnisses sind anzusehen die Nachweise über die:

- Erstuntersuchung Jugendlicher incl. der Folgeuntersuchungen (§§ 32 ff. JArbSchG) sowie
- die Schwangerschaftsbescheinigung gem. § 15 Abs. 2 MuSchG .

3. Sonstige Regelungen im Zusammenhang mit dem Gesundheitszeugnis

Auch außerhalb der insoweit eindeutigen Regelungen des Jugendarbeitsschutzes stellt sich für Arbeitgeber und Arbeitnehmer die Frage nach den **Kosten für die Beschaffung** eines Gesundheitszeugnisses.

3.1 Sozialversicherung

Gesundheitszeugnisse (z.B. für eine Privatversicherung) rechnen nicht zur vertragsärztlichen Versorgung. Die Kosten für solche Bescheinigungen werden nicht von den Krankenkassen übernommen. Das gilt auch für Gesundheitszeugnisse im Rahmen von Reihen-, Einstellungs-, Eignungs- und Tauglichkeitsuntersuchungen (einschließlich Sporttauglichkeit).

Für eine Versicherung in der gesetzlichen Krankenversicherung dürfen Gesundheitszeugnisse nicht gefordert werden.

3.2 Lohnsteuer

Aufwendungen für ein aus beruflichen Gründen erforderliches Gesundheitszeugnis im Rahmen von Eignungsuntersuchungen sind Werbungskosten. Trägt der Arbeitgeber die Kosten oder ersetzt er dem Arbeitnehmer dessen Aufwendungen, so liegt steuerpflichtiger Arbeitslohn vor. Dies gilt nicht, wenn eine gesetzliche Verpflichtung zur Vorlage des Zeugnisses besteht und der Arbeitgeber verpflichtet ist, diese Kosten zu tragen.

3.3 Datenschutz

Der Beschäftigten-Datenschutz ergibt sich aufgrund der Öffnungsklausel in Art. 88 DSGVO aus § 26 BDSG . Aber auch bei Anwendung dieser Vorschrift sind die generellen Vorgaben der DSGVO und des BDSG zu beachten.

Die Verarbeitung (dazu gehören z.B. das Erheben, Erfassen, Organisieren, Speichern, Löschen und Vernichten) der Daten von Beschäftigten ist u.a. zulässig, soweit die Informationen im Zusammenhang mit der Durchführung des Beschäftigungsverhältnisses erforderlich sind. Der geforderte Zusammenhang muss bei allen Gesundheitszeugnissen bestehen. Weil es dabei um sehr sensible, gesundheitliche Informationen gehen kann, ist die Erhebung solcher Daten nur unter den Voraussetzungen des § 26 Abs. 3 BDSG i.V.m. Art. 9 Abs. 1 DSGVO zulässig. § 26 Abs. 3 BDSG lässt die Verarbeitung solcher Daten zur Erfüllung rechtlicher Pflichten aus dem Arbeitsrecht zu, wenn das schutzwürdige Interesse des Mitarbeiters an dem Ausschluss der Verarbeitung nicht überwiegt. Ob eine rechtliche Pflicht besteht, muss im Einzelfall geprüft werden. Da das schutzwürdige Interesse des Arbeitnehmers am Ausschluss der Verarbeitung abzuwägen ist und es daher im Streitfall zu einer anderen Würdigung der Umstände kommen kann, ist zu empfehlen, eine ausdrückliche Einwilligung des Mitarbeiters zur Verarbeitung dieser Daten einzuholen (§ 26 Abs. 2 BDSG , Art. 9 Abs. 2 Buchst. a DSGVO).

Eine Einwilligung des Mitarbeiters muss sich auf den konkreten Zweck der Verarbeitung beziehen und in der Regel in Schriftform erteilt werden. Die Einwilligung muss – dies ergibt sich schon aus dem Charakter einer

solchen Erklärung – freiwillig sein; außerdem muss der Mitarbeiter über die notwendigen Informationen verfügen und sich der Tragweite seiner Zustimmung bewusst sein (vgl. Art. 4 Nr. 11 DSGVO). Um dies sicherzustellen, ist der Arbeitgeber verpflichtet, den Beschäftigten über den Zweck der Datenverarbeitung und über sein Recht, die Einwilligung jederzeit zu widerrufen, aufzuklären. Dies muss in Textform geschehen.

Bei der Beurteilung der Freiwilligkeit sind im Einzelfall insbesondere die im Beschäftigungsverhältnis bestehende Abhängigkeit der beschäftigten Person sowie die Umstände, unter denen die Einwilligung erteilt worden ist, zu berücksichtigen (§ 26 Abs. 2 BDSG). Freiwilligkeit kann angenommen werden, wenn der Mitarbeiter dadurch einen Vorteil hat oder der Arbeitgeber und er gleichgelagerte Interessen verfolgen. Der Arbeitgeber muss nachweisen können, dass die Einwilligung erteilt wurde (§ 51 Abs. 1 BDSG). Soweit Daten, die für das Beschäftigungsverhältnis nicht unbedingt notwendig sind, erfasst sind oder werden, bezieht sich die Notwendigkeit der Einwilligung nicht nur auf neu hinzukommende Beschäftigte, sondern auf alle Mitarbeiter.