JUS-Letter
März 2021 | Jahrgang 21 | Ausgabe 1

BD*Aktuell*

In dieser Ausgabe:

Datenschutz: Arbeitszeiterfassung per Fingerabdruckscan V21

Erfahrung des Arztes – aufklärungspflichtig? V23

Gesetzgebungsverfahren: Einnahmen aus ärztlicher Tätigkeit in Corona-Testzentren und Impfzentren bis 31.12.2021 sozialversicherungsfrei V24

Berufsverband Deutscher Anästhesisten
- Justitiare -
Roritzerstraße 27
90419 Nürnberg
Telefon: 0911 93378 17
0911 93378 19
0911 93378 27
Telefax: 0911 3938195
E-Mail: Justitiare@bda-ev.de
Internet: www.bda.de

Datenschutz: Arbeitszeiterfassung per Fingerabdruckscan

LAG Berlin-Brandenburg, Urteil vom 04.06.2020, Az. 10 Sa 2130/19

Ass. iur. Evelyn Weis, Nürnberg

Der Europäische Gerichtshof hat in seinem Urteil vom 14.05.2019 (Az. C-55/88) klargestellt, dass Arbeitgeber ein System einzurichten haben, mit dem die von einem jeden Arbeitnehmer geleistete tägliche Arbeitszeit gemessen werden kann. Dies gebieten die europarechtlichen Vorgaben zu Sicherheit und Gesundheitsschutz der Arbeitnehmer.

Die Zeiterfassung kann in Papierform oder elektronisch (z. B. per Chipkarte, Transponder) erfolgen. Wird die Arbeitszeit per Fingerabdruckscanner erfasst, so ist der Mitarbeiter nicht ohne weiteres verpflichtet, dieses System zu nutzen, wie das Landesarbeitsgericht (LAG) Berlin-Brandenburg entschieden hat (Urteil vom 04.06.2020, Az. 10 Sa 2130/19).

Folgender Sachverhalt liegt der Entscheidung zugrunde: In einer radiologischen Praxis führte der Arbeitgeber ein elektronisches Zeiterfassungssystem ein, das mit einem Fingerabdruckscanner bedient wird. Dabei werden nicht der Fingerabdruck als Ganzes, sondern nur die Fingerlinienverzweigungen (Minutien) gespeichert; ein Auslesen der Daten ist aufgrund entsprechender Schutzmaßnahmen nicht möglich und ein Bezug zu einer natürlichen Person kann nicht hergestellt werden.

Eine medizinisch-technische Assistentin wurde von dem Arbeitgeber abgemahnt, weil sie die Verwendung dieses Zeiterfassungssystems ablehnte. Die Angestellte klagte auf Entfernung der Abmahnung aus der Personalakte, weil keine datenschutzrechtliche Erlaubnis für eine Zeiterfassung unter Nutzung der biometrischen Daten erteilt wurde und somit kein Dienstpflichtverstoß vorliegt, der die Abmahnung rechtfertigt. Das Arbeitsgericht folgte der Argumentation der Klägerin und gab der Klage statt, die Berufung des Arbeitgebers hatte keinen Erfolg.

Verarbeitung von biometrischen Daten

Das LAG stellt fest, dass es sich bei dem Minutiendatensatz um biometrische Daten nach Artikel 9 Abs. 1 der Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO) und besondere Kategorien personenbezogener Daten im Sinne von § 26 Abs. 3 Bundesdatenschutzgesetz (BDSG) handelt. Der Begriff „biometrische Daten“ ist in Art 4 Nr. 14 DSGVO definiert:

„… mit speziellen technischen Verfahren gewonnene personenbezogene Daten zu den physischen, physiologischen oder verhaltenstypischen Merkmalen einer natürlichen Person, die die eindeutige Identifizierung dieser natürlichen Person ermöglichen oder bestätigen, wie Gesichtsbilder oder daktyloskopische Daten…“

Die Verarbeitung von biometrischen Daten zur Identifizierung einer natür-

lichen Person ist nach § 9 Abs. 1 DSGVO grundsätzlich untersagt. Die Verarbeitung dieser Daten für Zwecke eines Beschäftigungsverhältnisses ist ausnahmsweise erlaubt, wenn

- der Arbeitnehmer freiwillig eingewilligt hat (§ 9 Abs. 2a DSGVO) oder
- die Datenverarbeitung *„erforderlich (ist), damit der Verantwortliche oder die betroffene Person die ihm bzw. ihr aus dem Arbeitsrecht und dem Recht der sozialen Sicherheit und des Sozialschutzes erwachsenden Rechte ausüben und seinen bzw. ihren diesbezüglichen Pflichten nachkommen kann, soweit dies nach Unionsrecht oder dem Recht der Mitgliedstaaten oder einer Kollektivvereinbarung nach dem Recht der Mitgliedstaaten, das geeignete Garantien für die Grundrechte und die Interessen der betroffenen Person vorsieht, zulässig ist“* (§ 9 Abs. 2b DSGVO).

Eine freiwillige Einwilligung (Voraussetzungen: § 26 Abs. 2 BDSG) oder Kollektivvereinbarung lag in dem zu entscheidenden Fall nicht vor. Daher kam es darauf an, ob die Datenverarbeitung „erforderlich“ war.

Erforderlichkeit der Datenverarbeitung

Das LAG weist zunächst darauf hin, dass der Arbeitgeber aufgrund europarechtlicher Normen verpflichtet ist, *„ein objektives, verlässliches und zugängliches System, mit dem die von einem jeden Arbeitnehmer geleistete tägliche Arbeitszeit gemessen werden kann, einzurichten“*, und führt weiter aus: *„Es ist aber nicht ersichtlich, dass ein objektives, verlässliches und zugängliches System der Verarbeitung biometrischer Daten des Klägers (oder anderer Mitarbeitender) bedarf“.* Zur Begründung wird auf Rd.-Nr. 63 der EuGH-Entscheidung vom 14.05.2019 Bezug genommen:

„Insoweit ist darauf hinzuweisen, dass die derzeitige Technologie die verschiedensten Systeme zur Erfassung der Arbeitszeit ermöglicht (Aufzeichnungen in Papierform, Computerprogramme, elektronische Zeitausweise).“

Es war deshalb zu prüfen, ob die Verarbeitung biometrischer Daten des Klägers bei der Zeiterfassung „erforderlich“ ist, damit die Beklagte bzw. der Kläger ihre Rechte ausüben oder ihren Pflichten nachkommen können (§ 26 Abs. 3 BDSG).

§ 26 Abs. 3 BDSG

Abweichend von Artikel 9 Absatz 1 der Verordnung (EU) 2016/679 ist die Verarbeitung besonderer Kategorien personenbezogener Daten im Sinne des Artikels 9 Absatz 1 der Verordnung (EU) 2016/679 für Zwecke des Beschäftigungsverhältnisses zulässig, wenn sie zur Ausübung von Rechten oder zur Erfüllung rechtlicher Pflichten aus dem Arbeitsrecht, dem Recht der sozialen Sicherheit und des Sozialschutzes erforderlich ist und kein Grund zu der Annahme besteht, dass das schutzwürdige Interesse der betroffenen Person an dem Ausschluss der Verarbeitung überwiegt.

Das LAG verweist auf das Urteil des Bundesarbeitsgerichts vom 25.04.2017 (Az. 1 ABR 46/15). Demnach ist ein technisches System, das das Persönlichkeitsrecht eines Menschen berührt, nur dann „erforderlich“, wenn ein legitimer Zweck verfolgt wird und zur Erreichung dieses Zwecks kein gleich wirksames und das Persönlichkeitsrecht weniger einschränkendes Mittel zur Verfügung steht.

Die Erforderlichkeit der Verarbeitung biometrischer Daten hat der Arbeitgeber anhand von Tatsachen darzulegen. Dieser Nachweis wurde nach Ansicht des LAG nicht erbracht.

Der Beklagte führte das Zeiterfassungssystem ein, um jegliche Manipulationen bei der Erfassung der Arbeitszeit auszuschließen. Das LAG räumt zwar ein, dass *„ein Arbeitgeber nicht erst in gewissem Umfang missbräuchliche Eingaben der Arbeitszeit dulden müsse, bevor er ein fälschungssicheres Zeiterfassungssystem zur Anwendung bringen dürfe“.* Dabei stimmt das Gericht dem Beklagten zu, *„dass es bei einem Zeiterfassungssystem mittels Chipkarten- oder Transpondersystem nicht ausgeschlossen ist, dass Beschäftigte ihre Anwesenheit vortäuschen ohne tatsächlich anwesend zu sein“.* Solche Manipulationen stellen einen Arbeitszeitbetrug und somit eine Straftat dar.

Eine präventive Datenspeicherung zur Vermeidung von Straftaten ist datenschutzrechtlich nicht ohne weiteres zulässig. Dazu das LAG:

„Wenn aber für die Aufdeckung von Straftaten entsprechend § 26 Abs. 1 Satz 2 BDSG personenbezogene Daten von Beschäftigten nur verarbeitet werden dürfen, wenn ‚zu dokumentierende tatsächliche Anhaltspunkte‘ den Verdacht begründen, muss das erst recht für den Fall gelten, dass zur Vermeidung von Straftaten eine ständige Verarbeitung besonders geschützter biometrischer Beschäftigtendaten erfolgen soll. Dieser Grundrechtseingriff ist aufgrund der Festlegung in § 9 DSGVO von hoher Intensität und kann bereits als solcher unverhältnismäßig sein, wenn der Eingriffsanlass kein hinreichendes Gewicht aufweist. Soweit der Eingriff der Abwehr bestimmter Gefahren dient, kommt es für das Gewicht des Eingriffsanlasses maßgeblich auf den Rang und die Art der Gefährdung der Schutzgüter an (vgl. auch BVerfG vom 27. Februar 2008 – 1 BvR 370/07, 1 BvR 595/07).“

Der Beklagte hat zwar behauptet, dass es in einem verbundenen anderen Unternehmen zu Missbräuchen mit anderen technischen Zeiterfassungssystemen gekommen sei, hat dies aber trotz Bestreitens des Klägers nicht näher dargelegt. Dass Kartensysteme und andere Systeme beispielsweise durch die Übergabe der Karten an Kollegen (und die strafrechtlich relevante Benutzung durch diese) fälschlich Anwesenheiten vorspiegeln würden, ist – so das LAG – richtig. Doch gibt das Gericht zu bedenken:

„Weshalb es aber im Betrieb der Beklagten in … unentdeckt bleiben soll, wenn der Kläger (bzw. andere Mitarbeiter) entgegen dem Dienstplan bzw. der im System hinterlegten Sollarbeitszeit zu spät erscheinen oder vorzeitig gehen, ist dem Vortrag der Beklagten nicht zu ent-

nehmen. Selbst wenn entsprechend dem Vortrag der Beklagten nicht immer ein Praxismanager vor Ort sein sollte, sind die übrigen Beschäftigten vor Ort. Dass diesen eine etwaige Unterbesetzung nicht auffallen würde, ist dem Vortrag der Beklagten nicht zu entnehmen."

Fazit

Somit kommt das LAG zu dem Ergebnis:

„Nach alledem hat die Beklagte keine Tatsachen dargelegt, nach denen die Verarbeitung biometrischer Daten des Klägers bei der Zeiterfassung ‚erforderlich' ist, damit die Beklagte bzw. der Kläger ihre Rechte ausüben oder ihren Pflichten nachkommen können."

Folglich hat die Klägerin keine arbeitsvertragliche Nebenpflicht verletzt, indem sie sich geweigert hat, dass die Beklagte ihre biometrischen Daten bei der Arbeitszeiterfassung verarbeiten kann. Damit sind die Abmahnungen zu Unrecht erfolgt und aus der Personalakte zu entfernen (§§ 242, 1004 BGB).

Erfahrung des Arztes – aufklärungspflichtig?

OLG Naumburg, Urt. v. 05.12.2019, Az.: 1 U 31/17

Dr. iur. Elmar Biermann, Nürnberg

Ein Patient mit beidseitiger Hüftkopfnekrose stellte sich im Dezember 2003 im Krankenhaus der Beklagten zu 1) vor. Während die linke Hüfte im Dezember 2003 durch die Beklagten zu 2) und zu 3) (Operateure) erfolgreich prothetisch versorgt werden konnte, führte die Operation an der rechten Hüfte im Januar 2004 mit sich anschließenden Revisionseingriffen im Februar 2004 zu erheblichen Problemen beim klagenden Patienten. Zwischen den Eingriffen im Januar und Februar musste die rechte Hüfte in einem anderen Klinikum reponiert werden, der dortige Chefarzt riet zu einem abwartenden Herangehen ohne operativen Eingriff, um der Muskulatur Gelegenheit zur Regeneration zu geben. Der Operateur (Beklagter zu 2) im Krankenhaus der Beklagten zu 1) empfahl jedoch eine zeitnahe Revisionsoperation. Der Patient beklagt einen eingeschränkten Bewegungsumfang und macht Schadensersatzansprüche (Verdienstausfall, Haushaltsführungsschaden, Schmerzensgeldrente) wegen rechtswidriger und fehlerhafter Behandlung geltend; ein in erster Instanz eingeholtes neurologisches Gutachten kommt zu dem Ergebnis, dass operationsbedingte Nervenschädigungen vorliegen. Das Landgericht (LG) hatte die Klage abgewiesen, weil es keinen Behandlungsfehler sah, das Oberlandesgericht (OLG) Naumburg ist anderer Auffassung. Es sieht nicht nur einen (groben) Behandlungsfehler, sondern ist auch der Auffassung, dass eine wirksame Einwilligung des Patienten in die Eingriffe fehlt. Dabei legt das OLG den Beklagten nicht etwa zur Last, dass sie über die Risiken der Operation nicht hinreichend oder nicht rechtzeitig aufgeklärt hätten. Nein, das Aufklärungsversäumnis wird vielmehr darin gesehen, dass die Operateure unzutreffende Hinweise zur eigenen fachlichen Kompetenz gegeben hätten.

Grundsätzlich geht die Rechtsprechung davon aus, dass über die Qualifikation des behandelnden Arztes nicht so ohne weiteres informiert werden muss[1]. Auch die – allerdings nicht abschließende – Aufzählung der aufklärungspflichtigen, weil für die Entscheidung des Patienten wesentlichen Umstände (über die „insbesondere" aufzuklären ist) in § 630e Abs. 1 Bürgerliches Gesetzbuch (BGB), erwähnt die Qualifikation des Arztes nicht. Die Rechtsprechung geht vielmehr davon aus, dass der Patient innerhalb und außerhalb der Regeldiensteiten stets Anspruch auf eine Behandlung nach „Facharztstandard" hat und dieser Anspruch auch erfüllt wird. Im vorliegenden Fall war der zum Zeitpunkt der Eingriffe erst 42 Jahre alte Patient, der an beidseitigen Hüftkopfnekrosen mit massiven Bewegungseinschränkungen litt, sodass er selbst kein Auto fahren konnte, als selbstständiger Unternehmer „zur Wiedererlangung seiner Berufsfähigkeit" darauf angewiesen, z. B. Baustellen besuchen und begehen zu können. Die dafür notwendige Beweglichkeit war für ihn im Interesse seiner Berufsausübung („für ihn und seine Familie stand viel auf dem Spiel") besonders wichtig. Sodass, wie das OLG ausführt, es für den Patienten von existenzieller Bedeutung war, erfolgreich operiert zu werden und er insofern auch ein besonderes Informationsbedürfnis hinsichtlich der Erfahrungen und der Routine der Operateure im Hinblick auf Hüftgelenksendoprotheseneingriffe hatte. Unstreitig war in den Vorgesprächen am 02.12.2003 vor dem Eingriff an der rechten Hüfte, als der Patient darauf aufmerksam wurde, dass das Krankenhaus der Beklagten zu 1) sich als „Rückenmarkszentrum" bezeichnete, die Frage aufgekommen, ob er im betreffenden Krankenhaus im Hinblick auf die geplanten Hüfteingriffe denn überhaupt richtig aufgehoben sei. Die Operateure hätten darauf aber geantwortet, *„Hüftoperationen seien Tagesgeschäft"*, wohl in dem Bestreben, *„den Kläger als Patienten zu gewinnen"*, wie das OLG betont.

Diese Auskunft war nach Auffassung des OLG aber irreführend, das hat Konsequenzen für die Wirksamkeit der Einwilligung, wie das OLG ausführt:

„Eine wirksame Einwilligung des Klägers in den Eingriff vom 14.1.2004 liegt nicht vor, weil die Beklagten zu 2) und zu 3) trotz ausdrücklicher Nachfrage durch den Kläger am 2.12.2004 (richtig wohl 2003, Anm. des Verfassers) unzutreffende Angaben hinsichtlich ihrer Erfahrung mit dem streitgegenständlichen Eingriff (Implantation einer Hüftendoprothese) gemacht und dies unrichtig als ihr Tagesgeschäft bezeichnet haben. Der hierdurch hervorgerufene Irrtum hat sich nach Überzeugung des Senats auch auf die Einwilligung des Klägers in die Operation vom 14.1.2004 ausgewirkt, welche der Kläger bei wahrheitsgemäßer Antwort auf seine Frage, ob er denn bei der Beklagten zu 1) richtig sei, nicht erklärt hätte."

1 siehe Biermann E in: Ulsenheimer / Gaede, Arztstrafrecht in der Praxis, 6. Aufl. 2021 Rn. 405

Ohne wirksame Einwilligung ist der ärztliche Eingriff rechtwidrig und kann zu Schadensersatzansprüchen des Patienten führen: *„Der behandelnde Arzt muss vor einer medizinischen Maßnahme, insbesondere vor einer Operation, die Einwilligung des Patienten einholen. Ohne Einwilligung ist der Eingriff rechtswidrig. Führt dies zu einem Schaden, kann dem Patienten hieraus ein Schadensersatzanspruch gegen die Behandlungsseite erwachsen."*

Besitzt der Patient nicht bereits die erforderlichen Kenntnisse – oder hat auf nähere Aufklärung verzichtet (siehe § 630e Abs. 3 BGB), bedarf es zur Wirksamkeit einer Einwilligung der vorhergehenden Aufklärung – und in diesem Rahmen muss der Arzt Fragen des Patienten wahrheitsgemäß beantworten: *„Die Wirksamkeit der Einwilligung setzt die Aufklärung des Patienten über sämtliche für die Einwilligung wesentlichen Umstände voraus. Hierzu zählen nicht nur die gemeinhin für die ordnungsgemäße Selbstbestimmungsaufklärung von vornherein für unentbehrlich gehaltenen Informationen über die Behandlung selbst, die mit ihr verbundenen Risiken und Chancen sowie mögliche Behandlungsalternativen. Stellt der Patient dem Arzt konkrete Fragen zu Umständen, die für seine Einwilligung von Bedeutung sind, müssen auch diese wahrheitsgemäß beantwortet werden. Dies ist Voraussetzung für eine selbstbestimmte Entscheidung des Patienten, die der Arzt nicht durch Desinformation unterlaufen darf. Dies betrifft auch konkrete Nachfragen zur Routine und Kompetenz des Arztes, denn allein schon mit dieser Frage bringt der Patient deutlich zum Ausdruck, dass es sich um für seine Einwilligung wesentliche Umstände handelt. In diesem Ausgangspunkt sieht sich der Senat durch den Sachverständigen bestätigt. Dieser hat ausgeführt, dass dann, wenn der Patient den Arzt konkret fragt, ob er für die Durchführung der Operation die ausreichende Kompetenz besitzt, diese Frage wahrheitsgemäß zu beantworten ist. Dieser Gesichtspunkt stellt für den vorliegenden Fall keine Petitesse dar, soweit der Sachverständige im Verlaufe seiner Anhörung an verschiedenen Stellen deutlich gemacht hat, welche entscheidende Bedeutung Erfahrung und Routine des Operateurs für die Qualität und den Erfolg der Prothesenimplantation haben, insbesondere wenn es um intraoperativ zu treffende Entscheidungen geht, die die Luxationssicherheit und damit die Stabilität der Prothese betreffen."*

Aber war die Auskunft der Beklagten denn falsch? Dazu das OLG: *„Legt man die Feststellungen des Sachverständigen zugrunde, wonach Hüftgelenksendoprothesenoperationen zur Facharztausbildung gehören, jeder Facharzt für Orthopädie sie ausführen kann und Erfahrung auch nicht mehr bedeutet als die Anzahl von Operationen, wäre umgangssprachlich die Formulierung „Tagesgeschäft" vielleicht nicht einmal falsch. Im Kontext des Gespräches war die Frage des Klägers jedoch nicht darauf bezogen, ob die Beklagten zu 2) und 3) die Operation ausführen können. Dem Kläger ging es um die Erfahrung mit dieser Art von Operationen, was den Beklagten nicht verborgen geblieben sein kann. Antwortet der Arzt auf die Frage des Patienten ob er hier richtig sei, derartige Operationen zählten zum Tagesgeschäft, suggeriert er erkennbar Erfahrung und Routine und bestimmt den zweifelnden Patienten dazu, die seine Frage provozierenden Bedenken zu überwinden. Bei wahrheitsgemäßer Antwort durfte aus Sicht des Arztes genau dies nicht geschehen. Denn die Beklagten operierten gerade nicht häufig an der Hüfte. Dies mag sich zum einen unstreitig aus den vom Kläger thematisierten Qualitätsberichten der Beklagten zu 1) unter anderem für das Jahr 2004 ergeben. Zum anderen hat der Beklagte zu 2) dies … eingeräumt. Die beim Kläger anstehende Operation war nicht das Tagesgeschäft der Beklagten. Die Bedenken des Klägers waren nicht substanzlos und seine Bedenken wurden demnach mit falschen Informationen zerstreut und dieser Eindruck noch dadurch unterstrichen, dass man unstreitig und nach glaubhaften Aussagen des Klägers und Bekundungen der Zeugen just in diesem Zusammenhang (für den Laien als Ausdruck besonderer Kompetenz) den 6,5-fachen Gebührensatz verlangte."*

„Lügen haben kurze Beine" – oder lockere Hüftendoprothesen – und der erstrebte 6,5-fache Gebührensatz kam die Beklagten im Ergebnis teuer zu stehen.

Gesetzgebungsverfahren: Einnahmen aus ärztlicher Tätigkeit in Corona-Testzentren und Impfzentren bis 31.12.2021 sozialversicherungsfrei

Ass. iur. Evelyn Weis, Nürnberg

Bislang bestand Rechtsunsicherheit, ob die Tätigkeit als Test-/Impfarzt als sozialversicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis eingestuft wird. Der Bundestag empfiehlt folgende Neuregelungen (BT-Drucksache 19/26249 vom 27.01.2021):

§ 130 SGB IV

Einnahmen aus der Tätigkeiten als Ärztin oder Arzt in einem Impfzentrum im Sinne der Coronavirus-Impfverordnung oder einem dort angegliederten mobilen Impfteam sind in der Zeit vom 15. Dezember 2020 bis zum 31. Dezember 2021 nicht beitragspflichtig. Für Tätigkeiten, bei denen die Einnahmen nach Satz 1 nicht beitragspflichtig sind, bestehen keine Meldepflichten nach diesem Buch.

Eine fast gleichlautende Regelung ist in § 131 SGB IV für die ärztliche Tätigkeit in einem Testzentrum im Sinne der Coronavirus-Testverordnung oder einem dort angegliederten mobilen Testteam vorgesehen.

Der Bundesrat hat dem vom Bundestag verabschiedeten Gesetz zugestimmt und befürwortet die Änderung in § 130 SGB IV sogar rückwirkend zum 01.12.2020 (BR-Drucksache 83/21 vom 12.02.2021). Wir werden weiter berichten.

Surftipp: Coronavirus COVID-19

Unter www.bda.de finden Sie dazu viele Informationen aus den Bereichen Medizin, Recht, Finanzen und Politik.

BERUFSVERBAND DEUTSCHER ANÄSTHESISTEN
Anästhesie I Intensivmedizin I Notfallmedizin I Schmerzmedizin

(Stand: 12.3.2021)

Gesetzliche Neuregelung:
Einnahmen aus ärztlicher Tätigkeit in Corona-Testzentren und –Impfzentren bis 31.12.2021 sozialversicherungsfrei

Bislang bestand Rechtsunsicherheit, ob die Einnahmen aus der ärztlichen Tätigkeit in Corona-Testzentren und Corona-Impfzentren sozialversicherungspflichtig sind. Der Gesetzgeber ist aktiv geworden und hat nun mit der Neuregelung in §§ 130 und 131 SGB IV für Rechtssicherheit gesorgt:

§ 130 SGB IV: Sonstige nicht beitragspflichtige Einnahmen aus ärztlichen Tätigkeiten in Corona-Impfzentren
Einnahmen aus Tätigkeiten als Ärztin oder Arzt in einem Impfzentrum im Sinne der Coronavirus-Impfverordnung oder einem dort angegliederten mobilen Impfteam sind in der Zeit vom 15. Dezember 2020 bis zum 31. Dezember 2021 nicht beitragspflichtig. Für Tätigkeiten, bei denen die Einnahmen nach Satz 1 nicht beitragspflichtig sind, bestehen keine Meldepflichten nach diesem Buch.

§ 131 SGB IV: Sonstige nicht beitragspflichtige Einnahmen aus ärztlichen Tätigkeiten in Corona-Testzentren
Einnahmen aus Tätigkeiten als Ärztin oder Arzt in einem Testzentrum im Sinne der Coronavirus-Testverordnung oder einem dort angegliederten mobilen Testteam sind in der Zeit vom 4. März 2021 bis zum 31. Dezember 2021 nicht beitragspflichtig. Für Tätigkeiten, bei denen die Einnahmen nach Satz 1 nicht beitragspflichtig sind, bestehen keine Meldepflichten nach diesem Buch. Satz 1 gilt nicht für Einnahmen aus einer vor dem 4. März 2021 vereinbarten Tätigkeit.

So sind Einnahmen aus der Tätigkeit als Impfarzt in der Zeit vom 15.12.2020 bis 31.12.2021 nicht beitragspflichtig. Für Ärzte in Testzentren gilt die Beitragsfreiheit vom 4.3.2021 bis 31.12.2021 – doch Vorsicht: diese Neuregelung gilt nicht für Einnahmen aus einer vor dem 4.3.2021 vereinbarten Tätigkeit.

Ärzte, die Arbeitslosengeld/Grundsicherung beziehen, sollten mit der zuständigen Behörde klären, inwieweit die Einnahmen als Impf- bzw. Testarzt auf diese Leistungen angerechnet werden.

Ass. iur. Evelyn Weis

Juristin und Versicherungsreferentin
Berufsverband Deutscher Anästhesisten (BDA)
Roritzerstraße 27, 90419 Nürnberg
Tel.: 0911/93378 -17 / - 19 / -27
Fax: 0911/3938195
E-Mail: Justitiare@bda-ev.de