

MATERNA
Information & Communications

INFORA

WEBCAST

IT Compliance

Gemeinsam gestalten!

27. Januar 2022

**IfSG, BDSG, DSGVO:
datenschutzrechtliche Implikationen im
Spiegel von Rechtsetzung und
aufsichtsbehördlichen Empfehlungen**

Begrüßung und kurze technische Hinweise

Mario Radloff
Infora GmbH

COMPLIANCE

IfSG, BDSG, DSGVO

Andreas Werner
Infora GmbH


COMPLIANCE

§ 28b IfSG

COMPLIANCE

Hauptinhalte

- Arbeitgeber:innen und Beschäftigte dürfen Arbeitsstätten, in denen physische Kontakte von Arbeitgeber:innen und Beschäftigten untereinander oder zu Dritten nicht ausgeschlossen werden können, nur betreten, wenn sie geimpfte, genesene oder getestete Personen sind.
- Einen Impf-, Genesenen- oder Testnachweis mit sich führen, zur Kontrolle verfügbar halten oder bei dem Arbeitgeber hinterlegt haben.
- Betreten der Arbeitsstätte ist auch erlaubt:
 - um unmittelbar vor der Arbeitsaufnahme ein Testangebot des Arbeitgebers gemäß § 4 Abs. 1 Corona-ArbSchV wahrzunehmen, oder
 - um ein Impfangebot des Arbeitgebers wahrzunehmen.
- Arbeitgeber:in hat seine Beschäftigten im Übrigen bei Bedarf in barrierefrei zugänglicher Form über die betrieblichen Zugangsregelungen zu informieren



Beschäftigte
§ 2 Abs. 2
ArbSchG

- Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer,
- die zu ihrer Berufsbildung Beschäftigten,
- arbeitnehmerähnliche Personen im Sinne des § 5 Abs. 1 des Arbeitsgerichtsgesetzes, ausgenommen die in Heimarbeit Beschäftigten und die ihnen Gleichgestellten,
- Beamtinnen und Beamte,
- Richterinnen und Richter,
- Soldatinnen und Soldaten,
- die in Werkstätten für behinderte Menschen beschäftigten Menschen mit Behinderungen

- Arbeitsräume oder andere Orte in Gebäuden auf dem Gelände eines Betriebes,
- Orte im Freien auf dem Gelände eines Betriebes,
- Orte auf Baustellen, sofern sie zur Nutzung für Arbeitsplätze vorgesehen sind.

Arbeitsstätten § 2 ArbStättV

Fremdpersonal

- Kontrollpflichten des § 28b Abs. 3 IfSG greifen bei Fremdpersonal (z. B. Freelancer, externe Dienstleister) nicht
- Arbeitgeber:innen eine Schutzpflicht gegenüber Arbeitnehmer:innen und muss also den Kontakt seiner Arbeitnehmer mit ungeimpften/ungetesteten Dritten innerhalb der Büroräume nach Möglichkeit verhindern
- Es könnte ggf. die 2G-Regel angewendet werden, da hier kein Über-/Unterordnungsverhältnis besteht, sodass keine mittelbare Impfpflicht begründet wird

Übermittlung, Kontrolle und Dokumentation der Nachweise

COMPLIANCE

DSK weist darauf hin, dass der Wortlaut des § 28b IfSG auslegungsbedürftig ist und erheblichen Auslegungsspielraum zulässt, Gesetzgeber wird an dieser Stelle aufgefordert, mit einer Gesetzesänderung eine normenklare Regelung zu schaffen.

Im Folgenden werden zu den einzelnen, durch § 28b IfSG eröffneten, Verarbeitungsmöglichkeiten diejenigen dargestellt, die dem Grundsatz der Datensparsamkeit am ehesten entsprechen.

**Anwendungshilfe
der DSK vom 20.
Dezember 2021**

Da letztlich nur von Bedeutung ist, dass vor Betreten der Arbeitsstätte durch den jeweiligen Beschäftigten ein gültiger 3G-Nachweis vorgelegt wurde, wird der Überprüfungspflicht ausreichend entsprochen, wenn das vorgelegte Dokument durch die Arbeitgeber:in gesichtet, beziehungsweise auf seine Gültigkeit hin überprüft wird (§ 2 Nummer 3, 5 und 7 SchAusnahmV).

**Anwendungshilfe
der DSK vom 20.
Dezember 2021**

Bei den Geimpften/Genesenen können mit ihrer jeweiligen Einwilligung folgende Daten verarbeitet werden: Zutrittsdatum, Vor- und Zuname, Tatsache, dass ein 2G-Nachweis vorgelegt worden ist, gegebenenfalls Ablaufdatum.

Die Erfassung weiterer Daten, wie zum Beispiel Impfmittel, oder gar die Kopie sowie die Speicherung des Impfnachweises und/oder Genesenen-Nachweises selbst ist nicht erforderlich.

**Anwendungshilfe
der DSK vom 20.
Dezember 2021**

Vorabübermittlung eines 3G-Nachweises

Es ist gesetzlich nicht vorgesehen, dass 3G-Nachweise bereits vorab postalisch oder elektronisch (beispielsweise per E-Mail oder in einer Videokonferenz) an Arbeitgeber:innen übermittelt werden. Eine solche Möglichkeit kann Beschäftigten regelmäßig nur auf Grundlage einer freiwilligen und damit rechtswirksamen Einwilligung eröffnet werden.

Willigt der Beschäftigte nicht in die Vorabübermittlung seines 3G-Nachweises ein, muss ihm die Möglichkeit gegeben werden, vor Betreten der Arbeitsstätte seinen 3G-Nachweis vorzeigen zu können.

Falls Arbeitgeber:innen Beschäftigten in diesem Zusammenhang anbieten, den 3G-Nachweis elektronisch einzureichen, müssen sie geeignete und angemessene Verfahren vorhalten, um Vertraulichkeit und Integrität der übertragenen Daten zu wahren (zum Beispiel obligatorische Transportverschlüsselung und Ende-zu-Ende-Verschlüsselung von E-Mails).

Positionen und Aussagen der Landesaufsichtsbehörden

COMPLIANCE

Bei der Prüfung des 3G-Status ist jedoch zu berücksichtigen, dass die Arbeitnehmer:innen nicht zur Vorlage eines bestimmten Nachweises verpflichtet sind. Arbeitnehmer:innen können vielmehr frei entscheiden, welchen Nachweis sie erbringen wollen. Insbesondere können auch Geimpfte und Genesene statt eines Immunisierungsnachweises einen tagesaktuellen Testnachweis vorlegen. Der/die Arbeitgeber:in ist daher nicht befugt, von den Arbeitnehmer:innen speziell die Nennung des jeweiligen Impfstatus (Welches der 3 G trifft zu?) einzufordern.

LfDI BW

**3G-Nachweis im
Beschäftigten-
verhältnis**

(27.11.2021)

Auswahl geeigneter kontrollbefugter Beschäftigter

Geeignet dürften in erster Linie Beschäftigte des Personalbereichs oder Personenkreise sein, welche mit Blick auf die Vertraulichkeit von Personalangelegenheiten ohnehin zur Verschwiegenheit verpflichtet sind. Darüber hinaus sind Aufgabenkollisionen und Interessenkonflikte zu vermeiden; wer über Fragen der Lohnfortzahlung oder Home-Office-Absprachen entscheidet, sollte nicht zugleich als Kontrollperson fungieren. Damit ist der direkte oder weitere Vorgesetzte des Beschäftigten keine ideale Kontrollperson.

LfDI BW

**3G-Nachweis im
Beschäftigten-
verhältnis**

(27.11.2021)

Freiwillige Hinterlegung des Immunisierungsstatus

Eine solche Speicherung kann jedoch ausschließlich auf Basis einer ausdrücklichen und informierten Einwilligung des Beschäftigten (Art. 6 Abs. 1 S. 1 lit. a, Art. 9 Abs. 2 lit. a DS-GVO, § 26 Abs. 2 und Absatz 3 Satz 2 des Bundesdatenschutzgesetzes) erfolgen. Die Hinterlegung eines Nachweises bei dem/der Arbeitgeber:in muss freiwillig erfolgen und kann vom/von der Arbeitgeber:in nicht verpflichtend angeordnet werden. Zudem steht es jedem Beschäftigten frei, die einmal erteilte Einwilligung zur Speicherung seines Impfstatus ohne Angabe von Gründen jederzeit zu widerrufen (Art. 7 Abs. 3 DS-GVO). Darauf ist der Beschäftigte hinzuweisen (Art. 7 Abs. 3 S. 3 DS-GVO).

LfDI BW

**3G-Nachweis im
Beschäftigten-
verhältnis**

(27.11.2021)

Freiwillige Hinterlegung des Immunisierungsstatus

Grundlegend ist der Zugriff auf die hinterlegten Daten auf einen begrenzten, sensibilisierten und zur Verschwiegenheit verpflichteten Personenkreis und an zentraler Stelle, in der Regel in der Personalabteilung, zu beschränken und nur bei Bedarf (z. B. zur Zutrittskontrolle oder zur Ergänzung, Korrektur oder Löschung der Daten) darauf zuzulassen.

Die Hinterlegung ist zwingend so auszugestalten, dass eine Kenntnisnahme von Unbefugten ausgeschlossen ist. Dies setzt voraus, dass die Arbeitgeber:innen im Rahmen der Dokumentation entsprechende technisch-organisatorische Maßnahmen nach Art. 32 DS-GVO treffen, wie z. B. ein streng begrenztes Zugriffskonzept auf die hinterlegten Datensätze.

LfDI BW

**3G-Nachweis im
Beschäftigten-
verhältnis**

(27.11.2021)

Dürfen Arbeitgeber:innen verlangen, dass ein Impfnachweis bereits vorab (elektronisch) zugesandt wird?

Da Arbeitgeber:innen den G-Nachweis an sich nur in eng begrenzten Fällen speichern dürfen, kann eine Vorab-Zusendung des Nachweises nur freiwillig geschehen.

Jedenfalls muss dem Beschäftigten auch die Möglichkeit gegeben werden, den Nachweis vor Ort bei Betreten der Arbeitsstätte vorzuzeigen.

Wird die Möglichkeit einer elektronischen Zusendung eröffnet, so ist insbesondere darauf zu achten, dass der Empfängerkreis begrenzt gehalten wird (z.B. bei einer Funktions-E-Mail-Adresse) und der angebotene Kommunikationsweg sicher ist. ...

Alternativ kann z. B. im Rahmen eines Videochats ein Nachweis vorgezeigt werden. Auch hier müssen die Vorgaben zur Datensicherheit eingehalten werden.

Darf das Vorliegen des Impf-, Genesenen- und Teststatus im Zusammenhang mit einer 3G/2G/2Gplus-Zugangsregelung in der Personalakte gespeichert werden?

Eine Speicherung in der Personalakte ist grundsätzlich wegen der eigenständigen und vorübergehenden infektionsschutzrechtlichen Zweckbestimmung von 3G-Zugangsregelungen nicht erforderlich und damit nicht zulässig.

Vergleichbares gilt gegebenenfalls auch im Falle einer weiteren Verarbeitung nach § 28b Abs. 3 S.4 IfSG. Die Speicherung des Vorliegens eines Impf-, Genesenen- und Teststatus muss wegen ihrer eigenständigen und vorübergehenden infektionsschutzrechtlichen Zweckbestimmung daher gesondert erfolgen.

Weitere Pflichten des Arbeitgebers

COMPLIANCE

Betroffenen ist eine Datenschutzerklärung auszuhändigen, wenn der 3G-Nachweis erstmalig erhoben wird.

Der Kontrollprozess ist im VVT zu dokumentieren.

Da Nachweise spätestens am Ende des sechsten Monats nach ihrer Erhebung zu löschen sind, sollte ein entsprechender Prozess aufgesetzt werden.

**Weitere
Pflichten**

§ 28a IfSG – strikte Zweckbindung

COMPLIANCE

**LfDI RLP am
11.1.2022**

Nach Erhebung und Nutzung von Kontaktdaten aus der LUCA-App durch die Staatsanwaltschaft – Datenschutzbeauftragter leitet aufsichtsrechtliche Verfahren ein

Nachdem der Landesbeauftragte für den Datenschutz und die Informationsfreiheit Rheinland-Pfalz davon Kenntnis erlangte, dass die Staatsanwaltschaft Mainz zusammen mit der lokalen Polizeibehörde und dem örtlichen Gesundheitsamt über die LUCA-App erfasste Kontaktdaten von Besucher:innen einer Mainzer Gastwirtschaft zu Ermittlungszwecken erhoben und genutzt hat, hat er umgehend aufsichtsrechtliche Verfahren eingeleitet. Dabei sollen insbesondere die Umstände geklärt werden, die ungeachtet der eindeutigen Rechtslage zu der datenschutzrechtlich unzulässigen Abfrage und Nutzung der ausschließlich zu Infektionsschutzzwecken erfassten Kontaktdaten geführt haben.

Haben Sie noch Fragen?

COMPLIANCE

A photograph of two young women in a professional setting. The woman in the foreground is smiling and looking towards the camera. She has her hair in a bun and is wearing a light-colored blazer over a dark top. The woman behind her is also smiling and looking slightly to the side. She is wearing glasses and a checkered shirt. The background is softly blurred with warm, bokeh light effects.

**Vielen Dank für Ihre
Aufmerksamkeit**

Unser kommender Webcast:

[E-Akte – was kommt danach?](#)

Infora GmbH
Standort Berlin
Friedrichstraße 200
(Aufgang B, 6.OG)
10117 Berlin

Telefon: 030 893658-0
Internet: <http://www.infora.de>
E-Mail: info@infora.de