



FAQ-Sammlung zur Verarbeitung von 3G im Beschäftigtenverhältnis

Hinweis:

Bitte beachten Sie, dass aufgrund des dynamischen Geschehens sich kurzfristige Änderungen ergeben können. Die FAQ-Sammlung bildet den Stand zum angegebenen Zeitpunkt ab.

Achtung: Mit der Änderung des Infektionsschutzgesetzes und weiterer Regelungen zum 20. März 2022 ist auch die bundeseinheitliche Regelung des § 28b Abs.1 bis 3 IfSG (alt) – 3G am Arbeitsplatz -außer Kraft getreten. Mit Ablauf des 2. April 2022 trat die 15. BayIfSMV und nahezu alle bis dahin bestehenden 3G-Zugangsregelungen für bestimmte Veranstaltungen, Angebote oder Betriebe.

I. Welcher Rechtsrahmen gilt für den Arbeitgeber, der den Impfstatus der Beschäftigten verarbeiten möchte?

Mit Beschluss vom 19.10.2021 hat sich die Konferenz der unabhängigen Datenschutzaufsichtsbehörden des Bundes und der Länder zu den gesetzlichen Regelungen geäußert, auf deren Grundlage eine Verarbeitung des Impfstatus durch den Arbeitgeber möglich ist.

Der Beschluss ist unter https://www.datenschutzkonferenz-online.de/media/dskb/20211025_DSK_Beschluss_Impfstatus_von_Besch%C3%A4ftigten.pdf abrufbar.

Im Übrigen wird ergänzend auf die Anwendungshilfe der Datenschutzkonferenz vom 20.12.2021 „Häufige Fragestellungen nebst Antworten zur Verarbeitung von Beschäftigtendaten im Zusammenhang mit der Corona-Pandemie“, abrufbar unter https://www.datenschutzkonferenz-online.de/media/oh/20211220_oh_dsk_anwendungshilfe.pdf verwiesen.

II. Was regelt das IfSG aktuell in Bezug auf eine 3G-Zugangsregelung am Arbeitsplatz?

Nachdem die bundesweite und alle Beschäftigten betreffende 3G-Zugangsregelung des § 28b IfSG mit Ablauf des 19. März 2022 außer Kraft getreten ist, findet sich nunmehr in § 28a Abs. 8 Nr. 3 IfSG eine Ermächtigung zum Erlass von Landesverordnungen, mit der in konkret zu benennenden Kommunen bzw. in den Ländern in eine 3G-Zugangsregelung in Betrieben, Einrichtungen oder Angeboten mit Publikumsverkehr erlassen werden kann.

Voraussetzung dafür ist, dass die konkrete Gefahr einer sich dynamisch ausbreitenden Infektionslage besteht und das Landesparlament diese konkrete Gefahr und die Anwendung einer entsprechenden Maßnahme in den jeweiligen Kommunen bzw. in dem jeweiligen Bundesland festgestellt hat.

Die Ausübung der Verordnungsermächtigung und damit die Anordnung von 3G-Zugangsregelungen obliegen damit nunmehr den jeweiligen Bundesländern.

Achtung:

Mit dem Außerkraft-Treten der 3G-Zugangsregelung entfällt die bundesrechtlich geregelte Pflicht des Arbeitgebers zur täglichen Kontrolle der Einhaltung der Nachweispflicht sowie zur



Dokumentation der Kontrolle. In der Konsequenz bedeutet dies insbesondere, dass keine Rechtfertigung mehr dafür besteht, die auf Grundlage der Bundesregelung personenbezogenen Daten über den G-Status und etwaiger Gültigkeitsdauern oder etwaig hinterlegter Nachweise aufzubewahren. **Etwaige Dokumentationen sowie Kopien von G-Nachweisen sind deshalb unverzüglich zu löschen.**

Etwas anderes gilt nur dann, sofern der Arbeitgeber die weitere Verarbeitung (ausnahmsweise) auf eine andere Rechtsgrundlage stützen kann, insbesondere bei schutzbedürftigen Einrichtungen.

III. Was gilt nach der 16. BayIfSMV in Bayern?

Die 16. BayIfSMV sieht in § 3 für Beschäftigte bestimmter Einrichtungen, wie z.B. Krankenhäuser, Pflegeeinrichtungen und Justizvollzugsanstalten 3G-Zugangsregelungen zu. Teilweise müssen dabei Testnachweise auch durch geimpfte und genesene Personen mindestens zweimal pro Kalenderwoche erbracht werden. Weiterhin sieht § 4 (Schulen) als auch § 5 (Kindertagesbetreuung) hinsichtlich der Beschäftigten eine entsprechende Geltung des § 3 Abs.1 S.1 eine 3G-Zugangsregelung vor.

Achtung: Ein allgemeines 3G-Erfordernis am Arbeitsplatz für Personen, bei denen Kontakte zu anderen Personen nicht ausgeschlossen werden konnten, wie es durch § 28b Abs. 1 IfSG vorgegeben wurde, sieht die 16. BayIfSMV nicht vor. Ebenso ist keine Verpflichtung zur Dokumentation der Kontrollen geregelt.

IV. Kann ein Arbeitgeber selbst eine 3G-Zugangsregelung für seine Beschäftigten vorgeben?

Für die Einführung einer unternehmenseigenen pauschalen 3G-Zugangsregelung für alle Beschäftigten und die damit einhergehende Datenverarbeitung, besteht außerhalb der in den vorangegangenen Fragen dargestellten Ausnahmeregelungen keine gesetzliche Grundlage.

Allenfalls ist bei Vorliegen der Voraussetzungen zur Erstellung eines Hygienekonzepts oder im Rahmen des Direktionsrechts des Arbeitgebers zur Erfüllung der Schutzpflichten des Arbeitgebers gem. § 618 Abs. 1 BGB und § 3 Abs. 1 S. 1 ArbSchG in eng begrenzten Konstellationen die Vorgabe zur Erbringung eines Testnachweises (mit der Möglichkeit sich von dieser mittels Nachweises des Vorliegens eines vollständigen Impfschutzes/ eines Genesenenstatus) begründbar.

Im Übrigen kann die umfassende Verarbeitung des 3G-Status aller in einer Arbeitsstätte tätigen Beschäftigten mittels Zugangskontrolle durch den Arbeitgeber außerhalb der Vorgaben der 15. BayIfSMV, nur erfolgen, wenn die Beschäftigten hierin unter Beachtung der Voraussetzungen des § 26 Abs. 3 S. 2 i.V.m Abs. 2 BDSG eingewilligt haben. Dies ist aufgrund der strengen Anforderungen an eine Einwilligung im Beschäftigtenverhältnis und der Voraussetzung, eine echte Alternative anzubieten, insbesondere nur dann dankbar, wenn es den Beschäftigten ausdrücklich freigestellt ist, ob sie die Arbeitsstätte betreten oder alternativ z.B. im Home Office tätig sind.