

FAQ-Sammlung zur Verarbeitung von 3G/3G plus/2G im Beschäftigtenverhältnis

Auswirkungen der aktuellen Änderungen der Vierzehnten Bayerischen Infektionsschutzmaßnahmenverordnung

1. Wann darf ein Arbeitgeber den Impfstatus der Beschäftigten verarbeiten?

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.

Dort wird unter anderem dargestellt, dass Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber den Impfstatus von Beschäftigten verarbeiten dürfen, soweit dies durch Rechtsverordnungen zur Pandemiebekämpfung auf Basis des IfSG vorgegeben ist. In Bayern gibt dies die 14. Bayerische Infektionsschutzmaßnahmenverordnung (14. BayIfSMV) vor.

2. Was gibt die 14. BayIfSMV konkret vor?

In der 14. BayIfSMV wurde mit Änderung zum 19.10.2021 geregelt, dass der Zugang zu bestimmten Veranstaltungen, Angeboten und Betrieben für Beschäftigte mit Kundenkontakt nur dann erfolgen darf, wenn diese geimpft genesen oder getestet sind und dies nachweisen können (vgl. § 3 der 14. BayIfSMV). Dabei ist der Zugang zu bestimmten Angeboten nur mit einem Nachweis eines Nukleinsäure-Tests (PCR) möglich (vgl. § 15 Abs.4 S.1 der 14. BayIfSMV) bzw. können die Anbieter, Veranstalter oder Betreiber freiwillig 3Gplus oder 2G einführen (vgl. § 3 a Abs.1, 2 der 14. BayIfSMV). Diese Verschärfungen betreffen dann nicht nur die Kunden selbst, sondern auch die Beschäftigten mit Kundenkontakt. Seit dem 06.11.2021 gelten zusätzlich, wenn die sog. Krankenhausampel auf Gelb oder Rot steht, in einigen Bereichen verschärfte Nachweiserfordernisse (3Gplus, 2G, vgl. § 16 Abs.1 S.3 Nrn. 2,3 ff., § 17 S.2, Nrn.1, 2, 3, 5, § 17 a Abs.1 S.2 der 14. BayIfSMV, Änderung vom 05.11.2021).

Außerdem gilt seit dem 06.11.2021 in der Ampelstufe Rot, dass bei Betrieben mit mehr als zehn Beschäftigten diese und der Inhaber dann, wenn sie in der Arbeitszeit Kontakt zu anderen Personen (Kunden, andere Beschäftigte oder sonstige Personen) haben können, nur Zutritt zum Betrieb erhalten dürfen, wenn sie geimpft, genesen oder getestet sind (vgl. § 17 S.2 Nr. 4, §17a Abs.1 S.2 der 14. BayIfSMV).

Der Arbeitgeber muss den G-Status der jeweils unter diese Regelung fallenden Beschäftigten überprüfen.

3. Darf der Impf-, Genesenen- und Teststatus bei 3G/3G plus/2G durch den Arbeitgeber gespeichert werden?

Eine Speicherung der „G-Informationen“ wird z.B. dann, wenn der Zugang über ein automatisiertes Zugangssystem erfolgt, gem. § 26 Abs.3 S.1 BDSG als zulässig erachtet. Dabei darf jedoch weder der

jeweilige Status selbst gespeichert werden noch das Nachweisdokument eingescannt oder kopiert werden. Nach dem Grundsatz der Datenminimierung (Art.5 Abs.1 Buchst.c DS-GVO) darf vielmehr lediglich gespeichert werden, ob ein „G“ erfüllt wurde und, soweit es sich um einen Genesenen- oder Testnachweis handelt, die Dauer der Gültigkeit des Nachweises.

Eine gesetzliche Regelung über die Dauer der Speicherung eines Testnachweises der Beschäftigten besteht nicht: Die §§ 17, 17 a der 14. BayIfSMV verweisen entsprechend auf § 3 Abs.1 S.2 und 3 der 14. BayIfSMV, wonach der Anbieter, Veranstalter und Betreiber seinen eigenen Testnachweis für zwei Wochen aufzubewahren hat. Entsprechend gilt das für die eigenen Testnachweise des Betriebsinhabers, nicht aber für die Testnachweise der Beschäftigten.

Die Dauer der Speicherung wird allerdings durch den Erforderlichkeitsgrundsatz begrenzt, d.h. sobald der G-Status nicht mehr zur Überprüfung der Zugangsvoraussetzungen nach §§ 3, 3a, 16 oder 17 der 14. BayIfSMV erforderlich ist, sind die Daten zu löschen (s. auch FAQ Nr. 5)

4. Darf das Vorliegen des Impf-, Genesenen- und Teststatus in der Personalakte gespeichert werden?

Nein, eine Speicherung in der Personalakte ist nicht zulässig. Die Speicherung des Vorliegens eines Impf-, Genesenen- und Teststatus muss wegen ihrer eigenständigen und vorübergehenden infektionsschutzrechtlichen Zweckbestimmung gesondert erfolgen. Eine Zugriffsberechtigung ist nur für die Stellen, die mit der Überprüfung der 3G-Regelung beauftragt sind, erforderlich.

5. Wie lange darf die Information, dass ein „G“ erfüllt wurde gespeichert werden?

Die Speicherdauer richtet sich nach der Erforderlichkeit. Sobald eine Überprüfung durch den Arbeitgeber nicht mehr gefordert ist, darf weder das Vorliegen eines „G“ noch die Gültigkeitsdauer weiterhin aufbewahrt werden. Die jeweilige Gültigkeitsdauer ist zu überschreiben und dürfen nicht fortlaufend im Sinne einer Historie gespeichert werden.

6. Darf ein Arbeitgeber den Impf-, Genesenen- oder Teststatus seiner Beschäftigten zur Planung von Außendiensten verarbeiten?

Soweit der Einsatz eines Beschäftigten z.B. im Außendienst nur erfolgen kann, wenn dieser die Zugangsvoraussetzungen nach der 14. BayIfSMV (3G-Regelung) erfüllt, so ist eine Verarbeitung der Information, dass diese zum Zeitpunkt des geplanten Einsatzes erfüllt sind, durch den Arbeitgeber begründbar.

7. Darf ein Betriebsinhaber den Impf-, Genesenen- und Teststatus von betriebsfremden Personen verarbeiten?

Ja. Dies gilt zum einen, wenn es sich um Kunden bzw. Personen, die dem Betrieb zuzurechnen sind und Kundenkontakt haben, handelt und für die deshalb die 3G-Regelung aus § 3 der 14. BayIfSMV (ggf. mit Modifizierungen) gilt. Zum anderen darf der „G“-Status von betriebsfremde Personen verarbeitet werden, wenn diese in einem Betrieb tätig sind, für den aufgrund der Ampelstufe Rot die 3G-Regelung Anwendung findet, und dabei in Kontakt mit anderen Personen (Kunden, andere Beschäftigte, sonstige Personen) kommen.

Auch hier gilt, dass bei einem andauernden Tätigwerden lediglich das „ob“ eines „G“, nicht aber welches „G“ nachgewiesen wurde, ggf. in Verbindung mit der Gültigkeitsdauer gespeichert werden darf.

8. Darf ein Arbeitgeber Vorbereitungshandlungen treffen, soweit die Ampel weder regional noch landesweit auf Rot steht bzw. eine G-Regelung noch nicht gilt?

Soweit der Arbeitgeber eine längerfristige Vorbereitung beabsichtigt, bedarf es für die Verarbeitung des Impf-, Genesenen- und Teststatus bzw. des Vorliegens eines „G“ (ob) einer Einwilligung der betroffenen Personen. Voraussetzung für eine Einwilligung ist insbesondere, dass diese freiwillig erfolgt. Lediglich in einem Zeitraum, in dem das Inkrafttreten von Zugangsbeschränkungen unmittelbar bevorsteht, ist angesichts der ggf. weniger als 24 h bemessenen Regelung des Geltungsbeginns (§§ 16 Abs. 1 Satz 3, 17 Abs. 1 Satz 2 14. BayIfSMV) zur Ermöglichung betrieblicher Vorbereitungsprozesse eine nicht über eine Arbeitswoche hinausgehende Vorab-Erhebung der G-Informationen noch als erforderlich zu betrachten.