

3G am Arbeitsplatz - Datensparsamkeit heißt das Gebot der Stunde!

Freitag, 26 November 2021

<https://www.datenschutz.de/3g-am-arbeitsplatz-datensparsamkeit-heisst-das-gebot-der-stunde/>

Pressemitteilung des Landesbeauftragten für den Datenschutz und die Informationsfreiheit Rheinland-Pfalz

Seit dem 24.11.2021 gelten im Beschäftigungsverhältnis strengere Regeln zur Eindämmung der Corona-Pandemie. Durch eine Änderung des Infektionsschutzgesetzes (IfSG) ist der Zutritt zu einem Arbeitsplatz, bei dem physische Kontakte zu anderen Personen nicht ausgeschlossen werden können, nur noch dann zulässig, wenn Beschäftigte und Besucher den sog. 3G-Nachweis gegenüber dem Arbeitgeber erbringen (§ 28 b Abs. 1 IfSG). Das heißt, sie müssen entweder geimpft, genesen oder negativ getestet sein. Diese Änderung bringt für die meisten Arbeitsplätze im Land zahlreiche Änderungen mit sich: Denn der Arbeitgeber ist verpflichtet, die Nachweispflicht täglich zu überwachen und auch zu dokumentieren. Bei Verstößen drohen hohe Bußgelder.

Korrespondierend hierzu wurden die bisherigen Vorschriften zur Zulässigkeit einer Impfabfrage durch den Arbeitgeber erweitert. Es ist dem Arbeitgeber jetzt erlaubt, Informationen zum Impf-, Genesenen- bzw. Teststatus der Beschäftigten zu erfragen und diese Daten – einschließlich der Gültigkeitsdauer des Zertifikates – zu verarbeiten (§ 28b Abs. 3). Wenn der Arbeitgeber den Genesenen- oder Impfnachweis einmal kontrolliert und dokumentiert hat, können Beschäftigte mit gültigem Zertifikat aber von den täglichen Zugangskontrollen befreit werden.

Beschäftigte sind auch angesichts der neuen Regelungen nicht verpflichtet, dem Arbeitgeber Auskunft über den eigenen Impf- oder Genesungsstatus zu geben. Wer diese Frage nicht beantworten möchte, muss aber täglich einen Test vorlegen.

„Auch wenn Arbeitgeber auf der Basis des geänderten Infektionsschutzgesetzes nunmehr auch Gesundheitsdaten ihrer Beschäftigten verarbeiten dürfen, sind dabei datenschutzrechtliche Vorgaben zu beachten“, so Prof. Dr. Dieter Kugelman, Landesbeauftragter für den Datenschutz und die Informationsfreiheit in einer ersten Einschätzung: „Die neuen Regelungen sind kein Freibrief, um sich ein umfassendes Bild über den Gesundheitszustand der Mitarbeitenden zu verschaffen! Ziel ist der Gesundheitsschutz, nicht das Ausforschen von Beschäftigten“. Der Grundsatz der Datenminimierung nach Art. 5 Datenschutz-Grundverordnung gelte weiterhin uneingeschränkt.

Arbeitgeber seien daher gehalten, die datensparsamste Nachweismethode zu wählen. Als Beispiel nannte Prof. Kugelman die Nutzung der vom RKI herausgegebenen kostenlosen „CovPassCheck-App“ durch den Arbeitgeber (<https://www.digitaler-impfnachweis-app.de/covpasscheck-app/>) – idealerweise auf dem Dienst- bzw. Firmenhandy. Diese Methode sei gegenüber dem Anlegen umfangreicher Namenslisten mit Informationen zum Genesenenstatus oder zu zurückliegenden Impfterminen vorzugswürdig. Soweit Nachweis-Zertifikate oder QR-Codes elektronisch übermittelt werden sollen, sei eine ausreichende Vertraulichkeit der Daten sicherzustellen, z.B. durch eine geeignete Verschlüsselung.

„Insgesamt hätte ich mir eine Regelung gewünscht, bei der Arbeitgeber bei der Nachweisprüfung nur einen QR-Code einscannen und somit nicht erkennen können, welches der drei „G“ bei Beschäftigten vorliegt. Italien hat dies mit dem Green-Pass vorgemacht. Dadurch, dass die neuen Vorschriften auch die Nutzung der Impfdaten für das Hygienekonzept des Arbeitgebers erlauben, wird das Problem noch verschärft. Ich appelliere an die Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber, umsichtig und sorgsam mit den Daten umzugehen“.

Weitere Hinweise unter :

<https://www.digitaler-impfnachweis-app.de/faq#wann-brauche-ich-die-covpasscheck-app>

<https://www.bmas.de/DE/Corona/Fragen-und-Antworten/Fragen-und-Antworten-ASVO/faq-corona-asvo.html#doc89168596-e024-487b-980f-e8d076006499bodyText3>

PDF generated by Kalin's PDF Creation Station