



Dürfen Arbeitgeber ihre Beschäftigten fragen, ob sie geimpft sind?

Bei der Frage nach dem Impfstatus unbedingt den Datenschutz beachten

„Bist Du geimpft?“ – „Welchen Impfstoff hast Du bekommen?“ Diese Fragen beherrschen seit Beginn der Impfkampagne zur Bekämpfung des SARS-CoV2-Virus die Gespräche im Freundes- und Bekanntenkreis ebenso wie am Arbeitsplatz, zumeist informell in der Kaffeeküche. Was passiert aber nun, wenn der Arbeitgeber am Arbeitsplatz die Frage „Sind Sie geimpft?“ stellt. Darüber ist eine breite gesellschaftliche Diskussion entbrannt. Der Reihe nach:

Die Bundesvereinigung der deutschen Arbeitgeberverbände (BDA) hat den Stein ins Rollen gebracht und tritt offensiv für die Abfrage des Impfstatus durch den Arbeitgeber ein. Der wahlkämpfende Gesundheitsminister Jens Spahn ist eher dafür als dagegen. Die Gewerkschaften sind strikt dagegen und warnen vor der Ermöglichung solcher Fragen nach gesundheitlichen Daten der Beschäftigten. Bundesarbeitsminister Hubertus Heil ist auch eher skeptisch und überdies der Auffassung, dass die rechtliche Grundlage vom Gesundheitsministerium geschaffen werden muss. Der Bundesdatenschutzbeauftragte Ulrich Kelber kann sich ein rechtssicheres Arbeitgeber-Auskunftsrecht durchaus vorstellen, aber nur in einer Übergangszeit der Pandemie und auch nur, wenn dies erforderlich ist und wenn es kumuliert auf „3G“ angewandt wird (also, ob jemand eins der drei Status „geimpft“, „genesen“ oder „getestet“ erfüllt und nicht welchen Status en Detail). Soweit in aller Kürze und Knappheit die Diskussionslage.

Aber was gilt nun? Was muss ein Arbeitgeber momentan beachten, wenn er Fragen nach dem Impfstatus stellt? „Der Wunsch nach einer Abfrage ist aus Sicht des Arbeitgebers verständlich. Risikolos ist sie nach derzeitiger Rechtslage allerdings nicht. Deshalb ist nicht die politische oder gesellschaftliche, sondern eine seriöse rechtliche Betrachtung unter Berücksichtigung der Normen des Datenschutzes notwendig. Nur dann ist das Unternehmen vor etwaigen Strafen wegen möglicher Datenschutzverstöße geschützt“, erklärt Datenschutzfachmann Dr. Jörn Voßbein.

In der aktuellen Corona-Arbeitsschutzverordnung NRW sind Arbeitgeber aber schon heute dazu verpflichtet, Mitarbeiter nach 5 Tagen urlaubsbedingter Abwesenheit entweder nach einem Impf- oder Genesungsnachweis oder einem Nachweis eines negatives Corona-Tests zu befragen. Der Arbeitgeber hat hier also eine Rechtsgrundlage, vom Mitarbeiter einen entsprechenden Nachweis zu fordern. Mitarbeiter haben aber die Wahl, ob Sie dem Arbeitgeber einen Test- bzw. Impfnachweis vorlegen. So können theoretisch auch Geimpfte einen Testnachweis erbringen, statt den Impfpass vorzuzeigen.

Den gesamten Beitrag finden Sie unter: www.uimc.de/news



UIMC auf der it'sa: nachhaltig.gut.beraten.

Nachhaltigkeit ist auf vielen Ebenen ein großes Thema, so auch im Datenschutz und in der Informationssicherheit. Hierüber wollen wir Sie unter anderem auf der diesjährigen it'sa vom 12. bis 14. Oktober 2021 in Nürnberg informieren. Einen [Gutschein-Code für einen kostenfreien Eintritt](#) finden Sie innerhalb der Begleitmail. Was heißt nachhaltig? www.uimc.de/nachhaltig



Neuregelungen ab 01.10.2021: Einwilligung in Telefonwerbung

„(1) Wer mit einem Telefonanruf gegenüber einem **Verbraucher** wirbt, hat dessen **vorherige ausdrückliche Einwilligung** in die Telefonwerbung zum Zeitpunkt der Erteilung in angemessener Form zu dokumentieren und gemäß Absatz 2 Satz 1 aufzubewahren.

(2) Die werbenden Unternehmen müssen den Nachweis nach Absatz 1 ab Erteilung der Einwilligung sowie nach jeder Verwendung der Einwilligung **fünf Jahre aufbewahren**. [...]“ (§7a UWG)

Was sollten Sie künftig tun?

- » Prüfung, ob entsprechend Einwilligungen vorliegen (schriftlich, Double-Opt-In, Audio-Aufzeichnung)
- » Aufbewahrung der Einwilligungen für mindestens 5 Jahre (Frist beginnt nach letztem Werbeanruf)
- » sofern hierfür externe Dienstleister beauftragt wurden: Prüfung der vertraglichen Vereinbarungen



Das neue TTDSG ab 01.12.2021: Und nun?

Am 01.12.2021 tritt das TTDSG in Kraft. Anbei nun ein paar Teaser/Spoiler zu den Änderungen im TTDSG gegenüber dem TMG:

- » Es wird ein explizites Einwilligungserfordernis bei jeglichen Cookies, Trackingdiensten etc. gefordert.
- » Diese Bestimmung gilt auch für nicht-personenbezogene Daten.
- » Die geforderte Einwilligung hat den Vorgaben der DSGVO zu entsprechen.
- » Nur 2 Ausnahmen vom Einwilligungserfordernis sind enthalten, wonach keine Einwilligung notwendig sein soll.

Was hierzu in Ihrem Hause zu beachten ist, stellen wir Ihnen ausführlich in einem unserem web.eCollege-Seminar am 10.11.2021 dar.

Sie haben das letzte web.eCollege verpasst, würden aber gerne noch mehr zum Thema „Die neuen Standardvertragsklauseln“ erfahren? Dann schauen Sie sich die Unterlagen und/oder die Aufzeichnung an:

<http://update.uimcollege.de>

Sie können sich als Gast anmelden. Hierzu geben Sie bitte den Code ein, den Sie bei uns erfragen können.

Sofern Sie als Kunde bereits Zugangsdaten für einen anderen Kurs im eCollege haben, können Sie sich auch „selbst einschreiben“. Die Einschreibung bleibt einen Monat bestehen.

web.eCollege
kompakt praxisnah informieren

Die nächsten Termine **[kostenfrei]**

13.10.2021: Basis-Absicherung nach IT-Grundschutz

10.11.2021: TTDSG: Ein Kurz-Überblick und 5 Tipps für die Umsetzung

08.12.2021: 5 Normen in der Informationssicherheit und welche sind sinnvoll?

Anmeldung unter www.uimc.de/webecollege



Updates im Online-Formular-Center

Kennen Sie schon unsere FAQ im eCollege? Auch dort finden Sie nützliche Informationen, wie bspw. Praxishilfen zur Einführung neuer Software oder Beauftragung neuer Dienstleister. Schauen Sie einfach unter <http://faq.uimcollege.de>.



www.online-formular-center.eu

Mehr Informationen, Hinweise & Tipps finden Sie hier: <https://www.UIMC.de/communication>

Einer künftigen Zusendung können Sie jederzeit formlos per E-Mail an communication@uimc.de widersprechen.

