

Impfnachweise für Personalakten

Arbeitgeber, die zum Schutz ihrer Belegschaft vor Corona-Erkrankungen eine Umfrage und Dokumentation starten, sollten vorher Betriebsräte und Datenschutzbeauftragte einbinden.

Gut gemeint ist noch nicht gut gemacht, wie folgender Fall zeigt: Der Arbeitgeber eines Metallbauunternehmens möchte seine Mitarbeiter motivieren, sich gegen Corona impfen zu lassen, um die Krankheitsausfälle in seinem Betrieb zu minimieren. Zur Unterstützung möchte er eine Impf-Prämie in Form von zusätzlichen Urlaubstagen, Sachzuwendungen oder Bonuszahlungen gewähren. Dazu lässt er eine „Pflicht-Umfrage“ zum Impfstatus entwickeln, in der auch als Nachweis einer schon absolvierten Impfung die Kopie des Impfpasses für die Personalakte verlangt werden soll. Darüber möchte der Arbeitgeber feststellen, wie viele seiner Mitarbeiter schon geimpft sind. Auf insgesamt 300 Anschreiben an alle Mitarbeitenden bekommt er nur 70 Rückantworten und fünf Impfpässe in Kopie zugesandt. Zur Enttäuschung des Unternehmers kommt hinzu, dass er auch Besuch vom Betriebsratsvorsitzenden und vom internen Datenschutzbeauftragten bekommt. Der Betriebsrat bemängelt, dass er vom Arbeitgeber bei

der Entwicklung dieser Maßnahme nicht beteiligt wurde und der Datenschutzbeauftragte sieht das Vorgehen – unabhängig von der Notwendigkeit, den Betriebsrat zu beteiligen – aus Datenschutzgründen als unzulässig an.

Impf-Prämien durch Arbeitgeber sind grundsätzlich zulässig

Was bei Aktionen wie diesen insbesondere aus Arbeitgebersicht zu beachten ist: Impf-Prämien sind bei berechtigtem betrieblichen Interesse wie dem engen Kontakt von Mitarbeitenden etwa in einer Produktion grundsätzlich zulässig. Solche Prämien werden in einigen Unternehmen auch schon in der Praxis ausgelobt.

Arbeitgeber dürfen eine Prämie dafür zahlen, dass Arbeitnehmer einem solchen Grundrechtseingriff zustimmen. Es ist allerdings sehr wohl zu beachten, dass der Arbeitgeber eine solche Prämie nicht ohne Beteiligung des Betriebsrates



© Frank Hoermann / Sven Simon / picture alliance
Der Impfnachweis soll europaweit anerkannt vor allem Freiheiten ermöglichen, gilt aber in Personalakten von Arbeitgebern als heikel.

einführen kann. Denn die Einführung einer solchen Prämie ist unter dem Gesichtspunkt des Gesundheitsschutzes sowie der betrieblichen Lohngestaltung mitbestimmungspflichtig nach § 87 Abs. 1 Nr. 7 und Nr. 10 des Betriebsverfassungsgesetzes (BetrVG).

Es ist außerdem möglich, die Vorlage des Impfpasses als Nachweis für die Impfung zu verlangen, wenn ein Mitarbeiter die Prämie erhalten möchte. Es darf allerdings aus

datenschutzrechtlichen Gründen keine Kopie des Impfpasses in der Personalakte abgelegt werden. Die datenschutzrechtlichen Grundsätze der Speicherbegrenzung und Datenminimierung sind also zu beachten. Es ist jedoch durchaus zulässig, einen Vermerk zu hinterlegen, dass der Impfpass eingesehen wurde.

Schwieriger zu beantworten ist allerdings die Frage, ob die geplante Umfrage zum Impfstatus zulässig ist. Der versierte Datenschutzbeauftragte weist in diesem Zusammenhang auf folgende Regelung hin: Beim Nachweis einer Corona-Impfung handelt es sich um ein Gesundheitsdatum, welches nach der Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO) besonders geschützt ist. Es liegen besondere personenbezogene Daten vor, die nur in bestimmten Ausnahmefällen erhoben und verarbeitet werden dürfen. Das heißt also, nur wenn dies „erforderlich“ ist, wie es offiziell heißt.



Caroline Pluta, Fachanwältin für Arbeitsrecht, ist bei der Pluta Rechtsanwalts GmbH für Schwerpunkte wie Arbeitsrecht, Compliance und Datenschutz zuständig. Sie schreibt die praxisnahen Beiträge über Fallstricke für Arbeitgeber schon seit Einführung dieser „return“-Rubrik.

 Springer Gabler

springer.com/empfehlung

Zeigt praxisnah auf, wieso eine strategische Personalplanung im Kontext aktueller Trends eine hohe Bedeutung einnimmt



J. Rump, S. Eilers (Hrsg.)
Strategische Personalplanung
Aktuelle Trends und Entwicklungen
2020. X, 252 S. 50 Abb., 8 Abb. in Farbe. Brosch.
€ (D) 44,99 | € (A) 46,25 | *CHF 50.00
ISBN 978-3-662-61902-5
€ (D) 34,99 | *CHF 40.00
ISBN 978-3-662-61903-2 (eBook)

- Vorstellung eines Tools für die erfolgreiche Umsetzung strategischer Personalplanung
- Gibt Anregungen für kleine und mittelständische Betriebe diese selbst umzusetzen

Bekommen Sie praxisnahe Einblicke in die Hintergründe einer strategischen Personalplanung! Das Buch erläutert Schritt für Schritt die Herangehensweise, geht auf die besondere Rolle der Betriebs- und Personalräte ein und setzt strategische Personalplanung in den Kontext langfristiger Trends und aktueller Entwicklungen wie der Corona-Krise. Anschaulich wird von den Autoren unterschiedlicher Unternehmen praxisnah und fundiert aufgezeigt, wie es in öffentlichen Verwaltungen ebenso wie in [...]

€ (D): gebundener Ladenpreis in Deutschland, € (A): in Österreich. *: unverbindliche Preisempfehlung. Alle Preise inkl. gesetzl. MwSt.

Jetzt bestellen auf springer.com/empfehlung oder in Ihrer Buchhandlung

Part of **SPRINGER NATURE**



© Matthias Stolt / stock.adobe.com

Spitzensache mit Spritzen spitze: Impfungen gegen SARS-CoV-2 sind mittlerweile hierzulande zwar auch für Erwerbstätige gut zu bekommen, aber ihren Nachweis darüber dürfen Arbeitgeber nicht so ohne Weiteres verlangen.