La Kanzlei

Gesundheitspass und Impfpflicht am Arbeitsplatz – französische Datenschutzbehörde CNIL schafft Klarheit

Arbeitsrecht



Zum 9. August 2021 hat Frankreich den Gesundheitspass (pass sanitaire) eingeführt, der als Nachweis dafür gilt, dass der Inhaber entweder vollständig gegen Covid 19 geimpft, genesen oder negativ getestet ist. Seitdem ist der Zugang zu zahlreichen Bereichen des öffentlichen Lebens (Restaurants, öffentliche Verkehrsmittel, größere Supermärkte etc.) nur noch gegen Vorlage des Gesundheitspasses möglich.

Daneben gilt in Frankreich seit dem 15. Oktober 2021 für bestimmte Berufsgruppen eine Impfpflicht, insbesondere für medizinisches und nichtmedizinisches Personal in Krankenhäusern, Kliniken, Pflegeheimen und anderen Einrichtungen.

Gerade in datenschutzrechtlicher Hinsicht wirft die praktische Umsetzung der neuen Pflichten am Arbeitsplatz bei Arbeitgebern und Arbeitnehmern einige Fragen auf, die die französische Datenschutzbehörde (CNIL) nun näher beleuchtet hat. Die wichtigsten Fragen und Antworten haben wir nachstehend für Sie zusammengefasst:

1. Welche Unterlagen und Informationen darf der Arbeitgeber von seinen Arbeitnehmern verlangen?
2. Muss der Arbeitnehmer seinen Gesundheitspass jedes Mal neu vorzeigen?
3. Können Arbeitnehmer statt eines Impfnachweises auch einen Genesungsnachweis oder eine Bescheinigung über eine medizinische Kontraindikation vorlegen?
4. Darf der Arbeitgeber eine Übermittlung des Gesundheitspasses oder Impfnachweises per E-Mail oder SMS verlangen?
5. Darf der Arbeitgeber die Vorlage des Gesundheitspasses vor einer Veranstaltung, einer Dienstreise oder einem Auslandsaufenthalt verlangen?
6. Ist für den Besuch der Kantine ein Gesundheitspass oder ein Impfnachweis erforderlich?
7. Müssen Bewerber in einem Bewerbungsverfahren einen Gesundheitspass bzw. einen

Impfnachweis vorlegen?
8. Kann der Arbeitgeber in Betrieben, die nicht der Pflicht zur Vorlage des Gesundheitspasses unterliegen, Informationen zum Impfstatus seiner Mitarbeiter verlangen?

[1] Welche Unterlagen und Informationen darf der Arbeitgeber von seinen Arbeitnehmern verlangen?

Arbeitnehmer, die in solchen Einrichtungen tätig sind, die per Gesetz nur gegen Vorlage des Gesundheitspasses betreten werden dürfen, müssen diesen vorzeigen (entweder in Papierform oder in digitaler Form, z. B. über die App TousAntiCovid), um Zugang zu ihrem Arbeitsplatz zu erlangen. Darüber hinaus kann der Arbeitgeber keine weiteren Dokumente oder Informationen verlangen. Insbesondere müssen betroffene Arbeitnehmer keine Angaben zu ihrem Impfstatus oder durchgeführten Impfungen (z.B. Anzahl der verabreichten Impfdosen, Datum der Impfung oder Art des verabreichten Impfstoffs), zur Impfbereitschaft, Impfzertifikaten oder zum Ergebnis von Coronatests machen.

Arbeitnehmer, die in Bereichen tätig sind, in denen eine Impfpflicht gilt, müssen nachweisen, dass sie dieser Pflicht nachgekommen sind, indem sie dem Arbeitgeber einen Impfnachweis vorlegen.

[2] Muss der Arbeitnehmer seinen Gesundheitspass jedes Mal neu vorzeigen?

Im Prinzip, ja. Allerdings kann der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer auf dessen Wunsch hin eine vereinfachte Zugangsberechtigung ausstellen, die es ihm ermöglicht, seinen Arbeitsplatz aufzusuchen, ohne jedes Mal seinen Gesundheitspass vorlegen zu müssen. Dazu muss der Arbeitnehmer dem Arbeitgeber einen Impfnachweis vorlegen, aus dem jedoch lediglich die Art des Dokuments (Impfzertifikat) und die Angabe über den vollständigen Impfschutz hervorgehen sollte. Die CNIL empfiehlt, darüberhinausgehende Informationen (z.B. Datum der Impfung, verabreichter Impfstoff etc.) unkenntlich zu machen, z. B. durch Vorlage einer Kopie, auf der nicht erforderliche Informationen geschwärzt sind.

Der Arbeitgeber darf das vorgelegte Dokument nicht aufbewahren, sondern lediglich das Ergebnis der Überprüfung, z. B. in Form einer Ja/Nein-Angabe festhalten. Diese Information kann dann – unter Ergreifung entsprechender Sicherungsmaßnahmen – in einer Datei oder in der Personalakte des Mitarbeiters gespeichert werden, wobei darauf zu achten ist, dass keine Tools verwendet werden, die zu einer Übermittlung von Daten in Länder außerhalb der Europäischen Union führen könnten. Die Daten dürfen bis zum Ende der Nachweispflicht bzw. bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses aufbewahrt werden, je nachdem, was früher eintritt.

Der Zugriff auf diese Information ist nur den entsprechend befugten Personen (z.B. der Personalabteilung) gestattet, nicht jedoch dem Vorgesetzten oder anderen Arbeitnehmern. Dies bedeutet z. B. auch, dass der Arbeitgeber seine Mitarbeiter nicht dazu auffordern darf, diese Information in einem Dokument einzutragen, auf das andere Arbeitnehmer Zugriff haben.

Die Anwendung der vereinfachten Zugangsberechtigung beruht auf der Freiwilligkeit des Arbeitnehmers und darf nur auf dessen Initiative hin erfolgen. Der Arbeitgeber kann diese weder vorschreiben noch den Zugang des Arbeitnehmers zu seinem Arbeitsplatz von der Vorlage eines Impfnachweises abhängig machen (sofern für die Einrichtung keine Impflicht, sondern lediglich die Pflicht zur Vorlage des Gesundheitspasses gilt).

3 Können Arbeitnehmer statt eines Impfnachweises auch einen Genesungsnachweis oder eine Bescheinigung über eine medizinische Kontraindikation vorlegen?

Ja. Anstelle eines Impfnachweises können Arbeitnehmer ihrem Arbeitgeber grundsätzlich auch einen Genesungsnachweis oder eine ärztliche Bescheinigung über eine medizinische Kontraindikation vorlegen. Alternativ können diese Dokumente auch dem zuständigen Arbeitsmediziner vorgelegt werden. Dieser wiederum hat dann den Arbeitgeber über die Erfüllung der Impfpflicht und die Gültigkeitsdauer des übermittelten Nachweises zu informieren, ohne jedoch weitere Angaben zu machen.

Auch diese Dokumente dürfen nicht aufbewahrt werden. Lediglich das Ergebnis der Überprüfung darf festgehalten werden, z. B. in Form einer Ja/Nein-Angabe. Auch ansonsten gelten die vorstehend aufgeführten Pflichten zur Aufbewahrung und Speicherung hier entsprechend.

4 Darf der Arbeitgeber eine Übermittlung des Gesundheitspasses oder Impfnachweises per E-Mail oder SMS verlangen?

Nein. Angesichts des Verbots, den Gesundheitspass oder den Impfnachweis aufzubewahren, darf der Arbeitnehmer keine Übermittlung per E-Mail oder SMS verlangen, auch nicht über eine berufliche E-Mail-Adresse. Sollte eines dieser Dokumente auf diese Weise übermittelt werden, muss der Arbeitgeber es bearbeiten und anschließend löschen.

5 Darf der Arbeitgeber die Vorlage des Gesundheitspasses vor einer Veranstaltung, einer Dienstreise oder einem Auslandsaufenthalt verlangen?

Der Arbeitgeber ist nicht dafür zuständig, zu überprüfen, ob der Arbeitnehmer eine Einrichtung oder einen Ort betreten oder in ein anderes Land einreisen darf. Die entsprechende Kontrolle obliegt dem hierfür zuständigen Personal vor Ort bzw. den zuständigen Behörden. Der Arbeitgeber kann den Arbeitnehmer jedoch darauf hinweisen, dass er für den Zugang zu einer bestimmten Einrichtung einen Gesundheitspass benötigt, oder ihn auf die Einreisebestimmungen eines Landes aufmerksam machen.

Übernimmt der Arbeitnehmer jedoch willentlich und wissentlich Tätigkeiten, die den Besitz eines Gesundheitspasses voraussetzen, obwohl er weiß, dass er diese Voraussetzungen nicht erfüllt, kann dies ein Fehlverhalten gegenüber dem Arbeitgeber darstellen.

[6] Ist für den Besuch der Kantine ein Gesundheitspass oder ein Impfnachweis erforderlich?

Nein. Kantinen unterliegen nicht der Pflicht zur Vorlage des Gesundheitspasses. Daher sind weder die Arbeitnehmer, die dort zu Mittag essen, noch das Kantinenpersonal zur Vorlage eines Gesundheitspasses verpflichtet.

[7] Müssen Bewerber in einem Bewerbungsverfahren einen Gesundheitspass bzw. einen Impfnachweis vorlegen?

Nein. Der Arbeitnehmer muss seinen Gesundheitspass bzw. seinen Impfnachweis erst bei Aufnahme seiner Tätigkeit, genauer gesagt beim Zugang zu seinem Arbeitsplatz vorlegen. Der Arbeitgeber darf weder eine vorherige Vorlage des Dokuments fordern, noch die Einstellung des Mitarbeiters davon abhängig machen. Er muss den Bewerber jedoch über dessen Verpflichtungen informieren und ihn auf die Konsequenzen hinweisen, die eine Nichterfüllung am Tag des Stellenantritts für die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses hätte.

[8] Kann der Arbeitgeber in Betrieben, die nicht der Pflicht zur Vorlage des Gesundheitspasses unterliegen, Informationen zum Impfstatus seiner Mitarbeiter verlangen?

Nein. In Betrieben, in denen weder eine Pflicht zur Vorlage des Gesundheitspasses noch eine Impfpflicht besteht, darf der Arbeitgeber weder Daten zum Impfstatus noch zur Impfbereitschaft seiner Mitarbeiter erheben, auch nicht in Form von Statistiken.

Praxistipp:

Angesichts der zunehmenden Bedeutung datenschutzrechtlicher Bestimmungen ist es begrüßenswert, dass die französische Datenschutzbehörde für mehr Klarheit bei der Umsetzung der neuen Coronaschutzmaßnahmen am Arbeitsplatz sorgt.

Dennoch bleiben im Hinblick auf die praktische Umsetzung einige Fragen offen. So dürften sich beispielsweise viele Arbeitgeber fragen, wie eine vereinfachte Zugangsberechtigung für Arbeitnehmer in der Praxis zu realisieren ist. So weist die CNIL etwa berechtigterweise darauf hin, dass eine Kontrolle mittels sichtbarer Kennzeichnung (z. B. durch das Tragen von Armbändern o. ä.), welche eine visuelle Identifizierung geimpfter und nicht geimpfter Personen ermöglicht, als Diskriminierung am Arbeitsplatz angesehen werden könnte. Arbeitgeber sind daher besser beraten, den vereinfachten Zugang zum Arbeitsplatz mittels diskreterer Lösungen (z. B. durch einen Hinweis auf dem Mitarbeiterausweis) sicherzustellen.

La Kanzlei

2021-11-03

Qivive
Rechtsanwalts GmbH

qivive.com

Köln[D]
Konrad-Adenauer-Ufer 71
D – 50668 Köln
T + 49 (0) 221 139 96 96 - 0
F + 49 (0) 221 139 96 96 - 69
koeln@qivive.com

Paris[F]
50 avenue Marceau
F – 75008 Paris
T + 33 (0) 1 81 51 65 58
F + 33 (0) 1 81 51 65 59
paris@qivive.com

Lyon[F]
4 Pl. Amédée Bonnet
F – 69002 Lyon
T + 33 (0) 4 27 46 51 50
F + 33 (0) 4 27 46 51 51
lyon@qivive.com

Strasbourg[F]
10 Pl. Gutenberg
F – 67000 Straßburg
T + 33 (0) 3 92 12 02 20
F + 33 (0) 3 92 12 02 21
strasbourg@qivive.com