

Sehr geehrte Damen und Herren,  
liebe Kundinnen und Kunden,

weiterhin beschäftigt uns die Corona-Pandemie. Für die Umsetzung von 3-G am Arbeitsplatz haben wir Ihnen in dieser Ausgabe Hinweise - inklusive einer Beispielformulierung für die gesetzlich erforderliche Datenschutzinformation nach Art. 13 DSGVO - zusammengestellt.



In der Presse finden Sie diverse Hinweise zum TTDSG. Was heißt das eigentlich zum jetzigen Zeitpunkt? Haben Sie Handlungsbedarf? Wir geben eine Antwort auf diese Frage.

Ferner finden Sie in der Ausgabe noch Artikel zu den Themen „Weitergabe von Telefonnummern an Handwerker“, „Löschen von Abmahnungen aus der Personalakte“, „Veröffentlichung von Bildern mit Kindern in den sozialen Medien“.

Am Ende haben wir Ihnen noch einen Hinweis zur Umsetzung der sog. Whistleblower-Richtlinie beigefügt. Wir stellen Ihnen für dieses Thema unseren Partner [Hinweismeldeportal.de](https://hinweismeldeportal.de) vor. Es ist Zeit, sich vorzubereiten.

Ich hoffe, wir haben mit der letzten Ausgabe der mip Beratungsinformation in diesem Jahr Ihr Interesse geweckt. In jedem Fall wünsche ich Ihnen ein angenehmes Weihnachtsfest und eine gutes neues Jahr!

Ihr Asmus Eggert

---

## Inhalt

Corona-Maßnahmen: Umsetzung der 3-G Kontrollen in den Unternehmen .....	2
Cookie-Banner: Anpassungsbedarf durch das TTDSG .....	3
Weitergabe der Telefonnummer des Mieters durch den Vermieter an den Handwerker – nur mittels Einwilligung? .....	4
Art 17 DSGVO: Anspruch auf Entfernung einer ausgesprochenen Abmahnung aus der Personalakte .....	5
OLG Düsseldorf: Veröffentlichung von Bildern eines Kindes in sozialen Medien .....	5
Umsetzung der Whistleblower Richtlinie .....	6

---

## Corona-Maßnahmen: Umsetzung der 3-G Kontrollen in den Unternehmen

Zum 24.11.2021 hat der Gesetzgeber über die Neufassung des § 28b Infektionsschutzgesetzes (IfSG) geregelt, dass Arbeitgeber:innen und Beschäftigte nur noch mit einem Nachweis über vollständige Impfung, Genesung oder einem aktuell negativen COVID-19-Test den Arbeitsplatz betreten dürfen.

Die Arbeitgeber müssen dazu Zutrittskontrollen durchführen. Die Kontrollen sind zu dokumentieren. Eine konkrete Vorgabe zur Umsetzung gibt es nicht. Möglich sind eine analoge und digitale Erfassung und Dokumentation.

Die Verarbeitung des Impf-, Genesenen- oder Teststatus sollte auf das für die Überwachungs- und Dokumentationspflichten notwendige Maß beschränkt sein. Es reicht daher aus, am jeweiligen Kontrolltag den Vor- und Zunamen der erschienen Beschäftigten auf einer Liste "abzuhaken", wenn der jeweilige Nachweis durch den Beschäftigten erbracht worden ist.

Bei geimpften und genesenen Personen muss das Vorhandensein eines gültigen Nachweises nur einmal erfasst und dokumentiert werden. Wenn der Arbeitgeber den Impf- oder Genesenenstatus einmal kontrolliert und diese Kontrolle dokumentiert hat, können Beschäftigte mit gültigem Impf- oder Genesenenstatus anschließend von den täglichen Zugangskontrollen ausgenommen werden.

Im Rahmen der Überwachungs- und Dokumentationspflicht ist es nach § 28b Abs. 3 IfSG hingegen nicht notwendig und daher unzulässig Kopien der vorgelegten Impf- oder Genesenenstatus-Nachweise zu speichern, das Impfdatum zu erheben oder den verabreichten Impfstoff zu dokumentieren. Hingegen kann es mit Blick auf die Speicherung des Impf- oder Genesenenstatus erforderlich sein, das Ablaufdatum zu dokumentieren, da mit Ablauf des Impf- oder Genesenenstatus die Befreiung von der täglichen Nachweispflicht endet.

Die Daten können bei der Anpassung betrieblicher Hygienekonzepte verwendet werden. Die Daten sind spätestens am Ende des sechsten Monats nach ihrer Erhebung zu löschen.

### **Exkurs Gesundheitseinrichtungen (§ 28b Abs. 2 IfSG):**

Für Einrichtungen und Unternehmen wie in § 28b Abs. 2 IfSG referenziert bzw. definiert (Gesundheitseinrichtungen) gelten gesonderte Regelung für das Testen. Sie müssen ein einrichtungs- oder unternehmensbezogenes Testkonzept erstellen. Im Rahmen des Testkonzepts haben sie Testungen auf eine Infektion mit dem Coronavirus für alle Beschäftigten und Besucher anzubieten. Die Testkonzepte sollen die konkreten Vorgaben dieser Vorschrift zur Durchführung von Testungen bei Beschäftigten und Besuchspersonen aufgreifen, aber auch die fachlich angemessene Umsetzung weiterer Vorgaben aus der Corona-Testverordnung (wie die Testung von pflegebedürftigen und betreuten Personen) enthalten. In den Testkonzepten können insbesondere fachliche, personelle, strukturelle und organisatorische Rahmensetzungen und Verfahren zur Durchführung von Testungen festgelegt werden.

Außerdem müssen **(Gesundheits-)Einrichtungen und Unternehmen** an die zuständige Behörde zweiwöchentlich **anonymisiert** folgendes melden:

- Angaben zu den durchgeführten Testungen, jeweils bezogen auf Personen, die in der Einrichtung oder dem Unternehmen beschäftigt sind oder behandelt, betreut oder gepflegt werden oder untergebracht sind, sowie bezogen auf Besuchspersonen und
- Angaben zum Anteil der Personen, die gegen das Coronavirus SARS-CoV-2 geimpft sind, jeweils bezogen auf die Personen, die in der Einrichtung oder dem Unternehmen beschäftigt sind oder behandelt, betreut oder gepflegt werden oder untergebracht sind.

Die Betroffenen (Beschäftigten, Besucher, Patienten) sind bzgl. der Verarbeitung ihrer personenbezogenen Daten im Zusammenhang mit den 3-G-Kontrollmaßnahmen auch mittels **Datenschutzinformation** zu informieren.

**Praxishinweis:** Die Rechtsunsicherheit bezüglich des Fragerechts des Arbeitgebers nach dem Impf-/ Genesenenstatus oder Testergebnis seiner Beschäftigten (siehe mip Beratungsinformation Oktober 2021) hat sich mit der Anpassung des § 28b IfSG geklärt. Arbeitgeber:innen müssen den Status nun sogar kontrollieren und auch dokumentieren, dass die Kontrollen durchgeführt werden. Bestimmen Sie dazu Personen, die diese Dokumentation durchführen. Nicht datenschutzkonform ist das Auslegen einer Liste, in die sich die Beschäftigten selbst eintragen.

In kleinen Unternehmen kann es ausreichend sein, die Geimpften und Genesenen nur beim ersten Betreten des Arbeitsplatzes zu überprüfen und dann in einer eigenen Liste mit nur dieser Personengruppe zu erfassen. So können Sie sich bei den täglichen Kontrollen auf die Gruppe der Beschäftigten mit Testnachweisen konzentrieren.

Informieren Sie die Beschäftigten, Besucher etc. mit einer Datenschutzinformation gemäß Art. 13 DSGVO über die Erfassung der Daten. Nachstehend stellen wir Ihnen ein Muster für einen Datenschutzhinweis zur Verfügung. Wenn Sie Unterstützung benötigen, sprechen Sie Ihren Berater gern an.

*Muster Datenschutzhinweis Nachweiskontrolle:*

Verantwortlicher im datenschutzrechtlichen Sinne ist die **Mustermann GmbH**, **datenschutz@mustermann.de**. Datenschutzbeauftragter ist **Rechtsanwalt Asmus Eggert**, mip Consult GmbH, Wilhelm-Kabus-Str. 9, 10829 Berlin, datenschutz@**mustermann.de**. Die Verarbeitung Ihrer Daten erfolgt auf Grundlage Art. 6 Abs. 1 c) DSGVO (rechtlichen Verpflichtung, der der Verantwortliche unterliegt) und Art. 9 Abs.2 DSGVO iVm § 28b Abs. 3 InfSchG. Die Verarbeitung ist erforderlich, um das Infektionsgeschehen zu reduzieren und um diesbezügliche gesetzliche Vorgaben einzuhalten. Die Verarbeitung dient Ihrer Gesundheit und der Ihrer Mitmenschen. Die Daten werden spätestens am Ende des sechsten Monats nach ihrer Erhebung gelöscht (§ 28b Abs. 3 Satz 9 InfSchG). Sie haben das Recht auf Auskunft über die bei uns erhobenen oder gespeicherten Daten. Sie haben das Recht auf Berichtigung, Löschung und Einschränkung der Verarbeitung unter den in Art. 16 bis 18 DSGVO genannten Voraussetzungen. Sie haben zudem ein Widerspruchsrecht gegen die Verarbeitung, ein Widerrufsrecht in Bezug auf ggf. erteilte Einwilligungen sowie ein Recht auf Datenübertragbarkeit. Ihnen steht ein Beschwerderecht bei der Aufsichtsbehörde zu.

Für weitere Information können Sie auch nachfolgende Links zu den Beiträgen der Aufsichtsbehörden zum Thema 3-G nutzen:

- <https://datenschutz.hessen.de/datenschutz/arbeitgeber-und-besch%C3%A4ftigte/empfehlungen-zur-datenschutzkonformen-umsetzung-der-3-g>
- <https://www.bmas.de/DE/Corona/Fragen-und-Antworten/Fragen-und-Antworten-ASVO/faq-corona-asvo.html>
- [https://www.lida.bayern.de/media/veroeffentlichungen/FAQ-Sammlung\\_zur\\_Verarbeitung\\_von3G-3G\\_plus-2G.pdf](https://www.lida.bayern.de/media/veroeffentlichungen/FAQ-Sammlung_zur_Verarbeitung_von3G-3G_plus-2G.pdf)

Cookie-Banner: Anpassungsbedarf durch das TTDSG

Am 01.12.2021 trat das Telekommunikation-Telemedien-Datenschutz-Gesetz (TTDSG) in Kraft. Im Kern ist hier vor allem die Regelung zum Einwilligungserfordernis beim Einsatz von Cookies und vergleichbaren Technologien relevant. Die Rechtslage beim Einsatz von Cookies und anderen Webtracking-Technologien war bisher unübersichtlich. § 25 TTDSG stellt die Regelungen beim Einsatz

von Cookies und vergleichbaren Technologien nun klar und bestätigt in Gesetzesform die Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs (EuGH) und des Bundesgerichtshofs (BGH) im Verfahren Planet49. D.h. für die Nutzung von Cookies oder vergleichbaren Technologien ist eine Einwilligung zwingend erforderlich.

**Praxishinweis:** Wenn Sie unsere bisherigen Hinweise zum Einsatz von Cookies und Werbetrackern beachten, sehen wir derzeit keinen Handlungsbedarf. Nehmen Sie dennoch die Neuregelung zum Anlass und prüfen Sie, welche Cookies, Tracker etc. aktuell wirklich auf Ihrer Webseite eingesetzt werden.

Sie können hierzu im ersten Schritt spezielle Tools verwenden z.B. Webbkoll (<https://webbkoll.dataskydd.net/de>) oder Wappalyzer ([www.wappalyzer.com](http://www.wappalyzer.com)). Wenn Sie eine detaillierte Prüfung durchführen wollen, checken Sie in einem weiteren Schritt über die Entwickler-Konsole des Browsers, was auf Ihren Seiten passiert. Alternativ kann dies auch Ihr Dienstleister für Sie tun. Klären Sie dann, ob die Tools tatsächlich genutzt werden sollen und ob alle Tools in Ihrer Cookie-Übersicht entsprechend aufgelistet sind.

Viele Webseiten nutzen am Markt erhältliche Software-Lösungen für das Consent Management im Rahmen des Cookie Banner. Ein Anbieter von Consent Management Lösungen ist **Cookiebot**. An dieser Stelle möchten wir auf eine Entscheidung des Verwaltungsgerichts Wiesbaden (Beschluss von 01.12.2021, Az. 6 L 738/21.WI) hinweisen: Das Gericht hat der Hochschule RheinMain im Wege der einstweiligen Anordnung untersagt, den Dienst Cookiebot auf ihrer Website zum Zweck des Einholens von Einwilligungen einzubinden, da Cookiebot die vollständige IP-Adresse der Endnutzer auf Servern in den USA verarbeite. Hierdurch entstehe ein Drittland-Bezug (USA), der im Hinblick auf die sog. Schrems II-Entscheidung des Europäischen Gerichtshofs unzulässig sei.

Weitergabe der Telefonnummer des Mieters durch den Vermieter an den Handwerker – nur mittels Einwilligung?

Regelmäßig stellt sich in der Immobilienbranche die Fragen, ob und unter welchen Bedingungen der Vermieter oder die Hausverwaltung Kontaktdaten eines Mieters an einen Handwerker weitergegeben werden können. In den Aufsichtsbehörden werden dazu unterschiedliche Auffassungen vertreten. Der Thüringer Landesbeauftragte für den Datenschutz und die Informationsfreiheit (TLfDI) kommt nach ausführlicher Prüfung eines Falles zum Ergebnis, dass es keine Rechtsgrundlage für die Weitergabe gebe. Aus Sicht der Sächsischen Aufsichtsbehörde ist die Einwilligung die passende Rechtsgrundlage. Das Bayerische Landesamt für Datenschutzaufsicht (BayLDA) stellt auf die Erlaubnisnorm der berechtigten Interessen nach Art. 6 Abs. 1 S. 1 lit. f DSGVO ab.

**Praxishinweis:** Bei der Bandbreite der Ansichten, muss man sich für einen Weg entscheiden. Dabei ist darauf zu achten, dass es zu einer konsequenten Umsetzung kommt.

Aus unserer Sicht ist die Lösung über das berechtigte Interesse überzeugend: Der Vermieter hat ein berechtigtes Interesse daran, dass sich seine vermieteten Wohnräume in ordnungsgemäßem Zustand befinden und als Folge Reparaturen und Mängelbeseitigungen durch Handwerker durchgeführt werden. Eine direkte Abstimmung von Terminen zwischen Handwerker und Mieter ist sachgerecht, weil sie den Aufwand zwischen den Beteiligten reduziert. Zu diesem Zweck ist es erforderlich, aber auch ausreichend, dass nur der Name, die Telefonnummer und die Anschrift des Mieters weitergegeben werden. Die mit dem Vertragsschluss nach DSGVO notwendige Datenschutzhinweise sollte um einen entsprechenden Hinweis über eine entsprechende Weitergabe von Daten an Handwerker ergänzt werden.

Entgegenstehende Interessen des Mieters, so diese denn existieren, lassen sich durch die Widerspruchsmöglichkeit des Art. 21 DSGVO auffangen.

Sollten Sie Unterstützung bei der Ausgestaltung entsprechender Datenschutzhinweise haben, sprechen Sie Ihren Berater gerne an.

### Art 17 DSGVO: Anspruch auf Entfernung einer ausgesprochenen Abmahnung aus der Personalakte

Das Landesarbeitsgericht Hannover (LAG Hannover) hat entschieden (U. v. 04.05.2021 – 11 Sa 1180/20), dass ein ehemaliger Arbeitnehmer gegen seinen Arbeitgeber keinen Anspruch aus der DSGVO auf Löschung einer Abmahnung aus der Personalakte habe, wenn diese in Papierform geführt werde. Das Gericht hat in der Entscheidung den Art. 17 DSGVO für die Papierakte für nicht anwendbar gehalten. Begründung: In Art. 2 sowie Art. 4 Nr. 6 DSGVO werde der Begriff der Dateisysteme zugrunde gelegt. Unabhängig von der Frage, ob dieser Begriff zwischen automatisierten und nicht automatisierten Vorgängen unterscheide, sei in Erwägungsgrund 15 der Richtlinie ausdrücklich formuliert, dass Akten, die nicht nach bestimmten Kriterien geordnet seien, nicht in den Anwendungsbereich der Verordnung fallen sollten. Insbesondere für Personalakten sei der rechtliche Grundsatz der Vollständigkeit und nicht der Grundsatz der Datensparsamkeit bestimmend.

**Praxishinweis:** Die Rechtsprechung ist in der Frage nicht einheitlich. So hat das LAG Sachsen-Anhalt in einem vergleichbaren Fall (Urteil vom 23.11.2018 – 5 Sa 7/17 (ArbG Magdeburg)), den Anspruch auf Entfernung der Abmahnungen aus der Personalakte unter Berufung auf Art. 17 DSGVO bejaht. Demnach hätten betroffene Personen das Recht, dass personenbezogene Daten unverzüglich gelöscht werden, wenn die Daten für die Zwecke, für die sie erhoben oder auf sonstige Weise verarbeitet wurden, nicht mehr notwendig seien. Dies gelte auch für in Papierform geführte Personalakten. Insgesamt ist damit die Frage, ob ein Anspruch auf Entfernung der Abmahnung aus der Personalakte nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses besteht, weiterhin offen. Erst eine Entscheidung des Bundesarbeitsgerichts wird die Frage klären können.

### OLG Düsseldorf: Veröffentlichung von Bildern eines Kindes in sozialen Medien

Das Oberlandesgericht (OLG) Düsseldorf hatte sich mit einem Fall der Veröffentlichung von Bildern eines Kindes in sozialen Medien durch die Lebensgefährtin eines Erziehungsberechtigten zu befassen (OLG Düsseldorf, Beschluss vom 20.07.2021 – 1 UF 74/21).

Das Gericht hat entschieden, dass für die Verbreitung von Fotos des Kindes in sozialen Medien gem. § 22 Kunsturhebergesetz (KUG) aufgrund der erheblichen Bedeutung für das Kind die Einwilligung beider (!) sorgeberechtigter Elternteile erforderlich ist.

**Praxishinweis:** Die Fragestellung nach der Rechtmäßigkeit der Veröffentlichung von Bildern von Kindern kann in unterschiedlichen Fallkonstellationen relevant werden. Etwa auf Webseiten sozialer Einrichtungen, Kliniken, Schulen, Sportvereinen etc. Hier ist in der Regel die Einwilligung der Eltern einzuholen. Dabei sollte schon im Vorfeld darauf geachtet werden, dass entsprechende Hinweise in den Einwilligungsformularen dafür sorgen, dass alle Sorgeberechtigten ihre Einwilligung erteilen, z. B. durch einen Hinweis wie folgt:

*„Bei Kindern und Jugendlichen muss die Einwilligung von den Personensorgeberechtigten erteilt werden. Sofern mehrere Personen gemeinsam sorgeberechtigt sind, müssen alle ihre Einwilligung erteilen.“*

Grundsätzlich kann anstelle einer Einwilligung für die Ablichtung von Personen im Allgemeinen und Kindern im Besonderen sowie der Nutzung der Fotos auch auf andere Rechtsgrundlagen zurückgegriffen werden. Insbesondere Art. 6 Abs 1 lit. f DSGVO ist hier zu nennen, also das berechnigte Interesse an Presse- und Öffentlichkeitsarbeit sowie Werbung für eine Organisation bzw. Unternehmen. In diesem Kontext sind stets die Interessen der Organisationen mit den Interessen der abgebildeten Personen abzuwägen. Die Abbildung von Kindern und Jugendlichen muss erforderlich und verhältnismäßig sein. Das wird man bei Kindern z.B. nur bejahen können, wenn die Kinder als Zuschauer nur „Beiwerk“ im Bild sind und als solches wahrgenommen werden sowie nicht oder nur mit Zusatzwissen identifizierbar sind.

## Umsetzung der Whistleblower Richtlinie

Mit der **EU-Whistleblower-Richtlinie** will die EU einen einheitlichen Standard zum besseren Schutz von Whistleblowern/Hinweisgebenden schaffen. Die Richtlinie setzt den europäischen Rahmen, der in das nationale Recht der Mitgliedstaaten umgesetzt werden muss. Die Frist hierfür läuft in wenigen Tagen, nämlich am 17.12.2021 ab.

In Deutschland soll die Umsetzung über das sog. **Hinweisgeberschutzgesetz (HinSchG)** erfolgen. Dieses wurde jedoch bisher noch nicht verabschiedet. Dennoch sollten Unternehmen die Umsetzung der Anforderungen angehen, da mit einer Verabschiedung zeitnah zu rechnen ist.

Nach der [EU-Hinweisgeber-Richtlinie \(EU 2019/1937\)](#) sind Unternehmen ab einer Mitarbeiteranzahl von 50 Personen verpflichtet, ein anonymisiertes Meldeverfahren für Mitarbeiter, Kunden und Lieferanten zur Verfügung zu stellen. Dies soll die Möglichkeit bieten, Verfehlungen oder Missstände frühzeitig melden zu können, bevor größerer Schaden entsteht.

Ein Hinweismeldeportal fungiert als Schutzschild. Werden interne Probleme erst öffentlich thematisiert, ist es meistens zu spät und der Schaden nur schwer einzugrenzen. Somit liegt es im Interesse des Unternehmers, Rechtsverstöße zuerst intern zur Kenntnis zu bekommen, um diese professionell und ohne Reputationsverlust bearbeiten zu können. Zudem steigt das Risiko, dass sich ohne eigenes Hinweisverfahren, Menschen an öffentliche Meldeportale wenden und damit die interne Aufarbeitung nicht mehr möglich ist.

Gerade die Vertraulichkeit stellt interne Lösungen vor Herausforderungen. Daher empfiehlt sich die Beauftragung eines externen **IT-gestützten Hinweisgebersystems** und/oder die Entgegennahme von Hinweisen über eine **Hotline**. Erster Ansprechpartner für die über die Hinweisgebersysteme eintreffenden Hinweise kann auch der externe **Datenschutzbeauftragte** sein.

Wir kooperieren mit unserem Partner [Hinweismeldeportal.de](#), um Ihnen hier **eine kostengünstige Lösung** für ein **IT-gestütztes Hinweisgebersystem** anzubieten.

Sprechen Sie uns gerne an – nehmen Sie [Kontakt](#) auf oder schauen Sie sich das Angebot unseres Partners [Hinweismeldeportal.de](#) [hier](#) an.

### **Impressum**

**mip Consult GmbH**

Wilhelm-Kabus-Straße 9

10829 Berlin

Tel: +49 (0) 30 – 20 88 999 – 00

Fax: +49 (0) 30 – 20 88 999 – 88

*Redaktion: Stefan Ax, Asmus Eggert*

Internet: [www.sofortdatenschutz.de](http://www.sofortdatenschutz.de) und [www.blog.sofortdatenschutz.de](http://www.blog.sofortdatenschutz.de)

E-Mail: [sofortdatenschutz@mip-consult.de](mailto:sofortdatenschutz@mip-consult.de)

Vertretungsberechtigte Geschäftsführer: Asmus Eggert, Uwe Leider

Registergericht: Amtsgericht Berlin-Charlottenburg

Registernummer: HRB 121869

USt.-Identnr.: DE249276018

Verantwortlich nach § 18 Abs. 2 MStV: Asmus Eggert