



---

## 3G-Zutrittsregel im bayerischen öffentlichen Dienst

### Aktuelle Kurz-Information 38

---

**Stichwörter:** 3G am Arbeitsplatz – COVID-19-Pandemie – Genesenennachweis, Beschäftigte – Impfnachweis, Beschäftigte – Testnachweis, Beschäftigte – Zutrittskontrolle | **Stand:** 24. November 2021

#### Was sind die Kernaussagen dieser Aktuellen Kurz-Information?

- ▶ Wenn bayerische Dienstherren und öffentliche Arbeitgeber **2G- oder 3G-Nachweise** ihrer Beschäftigten **prüfen** müssen, dürfen sie das **Ergebnis** im erforderlichen Umfang **dokumentieren**.
- ▶ **Im Rahmen einer 3G-Zutrittsregel** dürfen sie dabei **festhalten, ob eine betroffene Person weiter Tests beibringen muss**.
- ▶ Dienstherren oder Arbeitgeber dürfen Impf-, Genesenen- oder Testnachweise ihrer Beschäftigten **ansehen**, jedoch grundsätzlich **nicht aufbewahren**. Beschäftigte können im Rahmen von „3G“ ihren Nachweis allerdings **freiwillig** bei ihrem Dienstherrn oder Arbeitgeber hinterlegen.

**A**m 24. November 2021 ist der neu gefasste § 28b Infektionsschutzgesetz (IfSG) in Kraft getreten.<sup>1</sup> Unter anderem gilt damit nun bundesweit **„3G am Arbeitsplatz“**. Dies bedeutet, dass betroffene Beschäftigte Arbeitsstätten grundsätzlich nur dann betreten dürfen, wenn sie im Sinne des § 2 Nrn. 2, 4, 6 COVID-19-Schutzmaßnahmen-Ausnahmenverordnung (SchAusnahmV) **geimpft, genesen oder getestet** sind und dies nachweisen können. Die Regelung gilt auch für bayerische Behörden und Verwaltungen. Für diese Stellen sah allerdings bereits die zwischenzeitlich außer Kraft getretene Vierzehnte Bayerische Infektionsschutzmaßnahmenverordnung (14. BayIfSMV) unter bestimmten Voraussetzungen – nämlich dann, wenn die bayerische „Krankenhaus-Ampel“ „auf Rot“ stand – weithin eine 3G-Zutrittsregelung am Arbeitsplatz vor.

Hinweise zu einer datenschutzkonformen Umsetzung der Zutrittskontrolle durch bayerische Dienstherren und öffentliche Arbeitgeber im Hinblick auf ihre Beschäftigten habe ich bereits in der vorherigen Fassung dieser Aktuellen Kurz-Information 38 (Stand 15. November 2021) gegeben. Dabei bin ich insbesondere darauf eingegangen, in welchem Umfang Arbeitgeber und Dienstherren in Impf-, Genesenen- oder Testnachweise von Beschäftigten Einsicht nehmen und das dabei erlangte Wissen dokumentieren dürfen. Die nun vorliegende überarbeitete Fassung führt diese Hinweise, angepasst an die gegenwärtige Rechtslage, fort. Dementsprechend liegt der Schwerpunkt nunmehr auf dem neuen § 28b IfSG. Für bayerische öffentliche Stellen, die 3G-Nachweise ihrer Beschäftigten bislang nach der Vierzehnten Bayerischen Infektionsschutzmaßnahmenverordnung überprüft haben, dürfte sich in der Umsetzung der bundesrechtlichen Vorschrift aus Datenschutzsicht im Ergebnis nur punktuell „Neues“ ergeben – dies gilt freilich nur, soweit die bisherige Überprüfung ordnungsgemäß unter Einhaltung der datenschutzrechtlichen Vorgaben erfolgt ist.

Die nachfolgenden Ausführungen geben meine Einschätzung der derzeitigen Rechtslage wieder. Dabei ist zu beachten, dass die Rechtsentwicklung in diesem Bereich sehr dynamisch ist und sich die einschlägigen rechtlichen Vorgaben schnell ändern können.<sup>2</sup> Die Darstellung

beschränkt sich ferner auf datenschutzrechtliche Aspekte von „3G am Arbeitsplatz“. Insbesondere zu dienst- und arbeitsrechtlichen Fragestellungen, die sich in diesem Zusammenhang stellen, kann ich mich im Rahmen meiner gesetzlichen Zuständigkeit nicht äußern.<sup>3</sup>

## 1. Ausgangslage

Zu der Thematik „Verarbeitung des COVID-19-Impfstatus im bayerischen öffentlichen Dienst“ habe ich am 4. November 2021 ein **Arbeitspapier** veröffentlicht.<sup>4</sup> Dieses Arbeitspapier stellt unter seiner Nr. 1 allgemein den datenschutzrechtlichen Rahmen dar, welcher bei der Verarbeitung des Impf- oder Genesenenstatus Beschäftigter durch bayerische Dienstherrn und öffentliche Arbeitgeber zu beachten ist.

Zusammenfassend lässt sich sagen, dass Angaben zum Impf- oder Genesenenstatus Gesundheitsdaten im Sinne von Art. 4 Nr. 15 Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO) sind und damit zu den besonderen Kategorien personenbezogener Daten nach Art. 9 Abs. 1 DSGVO gehören. Vergleichbares gilt für Testnachweise, da diese Rückschlüsse auf den Gesundheitszustand der betroffenen Person (infiziert oder nicht infiziert) zulassen. Eine Verarbeitung von Impf-, Genesenen- oder Testnachweisen Beschäftigter durch Dienstherrn und Arbeitgeber ist daher nur erlaubt, wenn eine Verarbeitungsbefugnis nach Art. 6 Abs. 1 DSGVO und (zusätzlich) ein Zulässigkeitstatbestand nach Art. 9 Abs. 2 DSGVO (jeweils gegebenenfalls in Verbindung mit nationalem Durchführungsrecht) dies gestatten.

## 2. Verarbeitung auf Grundlage einer gesetzlichen 2G- oder 3G-Zutrittsregelung

In meinem Arbeitspapier habe ich weiterhin ausgeführt, dass bayerische Dienstherrn und öffentliche Arbeitgeber im Rahmen **von 2G- oder 3G-Zutrittsregelungen** auf Grundlage des Infektionsschutzgesetzes oder der jeweils geltenden Bayerischen Infektionsschutzmaßnahmenverordnung befugt sein können, den Impf- oder Genesenenstatus ihrer Beschäftigten in Bezug auf COVID-19 zu verarbeiten. Für Testnachweise gilt Entsprechendes. Eine solche **Verarbeitungsbefugnis** setzt allerdings voraus, dass der Dienstherr oder Arbeitgeber zur Überprüfung von vorzulegenden Impf-, Genesenen- oder Testnachweisen **verpflichtet** ist und dass für die betroffenen Beschäftigten eine entsprechende **gesetzliche Nachweispflicht** besteht.

Im Falle einer „landesweit stark erhöhten Intensivbettenbelegung“ – wenn und solange also die bayerische Krankenhaus-Ampel „auf Rot“ stand – sah der bisherige § 17 Satz 2 Nr. 4 14. BaylFSMV für Betriebe (einschließlich Behörden und Verwaltungen) mit mehr als zehn Beschäftigten grundsätzlich eine recht umfassende 3G-Zutrittsregelung im Hinblick auf geschlossene Räume vor. § 28b IfSG enthält nunmehr eine bundesweit geltende und von der Betriebsgröße unabhängige **3G-Zutrittsregelung zur Arbeitsstätte**.

### 3. „3G am Arbeitsplatz“ nach § 28b IfSG

#### a) Allgemeine 3G-Zutrittsbeschränkung (§ 28b Abs. 1 IfSG)

§ 28b Abs. 1 Satz 1 IfSG normiert eine **Zutrittsbeschränkung** für **Arbeitsstätten**,<sup>5</sup> in denen physische Kontakte zwischen Personen (einschließlich des Arbeitgebers, der Beschäftigten und Dritter) nicht ausgeschlossen werden können. Unerheblich ist dabei, ob Beschäftigte tatsächlich auf andere Personen treffen.<sup>6</sup> Arbeitgeber und Beschäftigte dürfen solche Arbeitsstätten grundsätzlich **nur** betreten, wenn sie

- im Sinne des § 2 Nrn. 2, 4, 6 SchAusnahmV **geimpft, genesen oder getestet** sind **und**
- einen **Impf-, Genesenen- oder Testnachweis** im Sinne von § 2 Nrn. 3, 5, 7 SchAusnahmV mit sich **führen**, zur Kontrolle **verfügbar** halten oder bei dem Arbeitgeber **hinterlegt**<sup>7</sup> haben.

Ausnahmen von dieser Zutrittsbeschränkung sieht das Gesetz (nur) vor, soweit der Zutritt erfolgt, um ein Test- oder Impfangebot des Arbeitgebers wahrzunehmen (§ 28b Abs. 1 Satz 3 IfSG). Der Begriff des **Beschäftigten** umfasst dabei nach § 2 Abs. 2 Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG)<sup>8</sup> neben Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern insbesondere auch Beamtinnen und Beamte sowie Richterinnen und Richter.

#### b) Testnachweispflicht in bestimmten Einrichtungen (§ 28b Abs. 2 IfSG)

§ 28b Abs. 2 IfSG regelt ein besonderes, über § 28b Abs. 1 IfSG hinausgehendes<sup>9</sup> Erfordernis für den Zugang zu **bestimmten Einrichtungen**, in denen **besonders vulnerable** Personen behandelt, betreut, gepflegt oder untergebracht sind. Dies umfasst gemäß § 28b Abs. 2 Satz 1 IfSG Einrichtungen des Gesundheitsbereichs nach § 23 Abs. 3 Satz 1 IfSG – etwa Krankenhäuser (§ 23 Abs. 3 Satz 1 Nr. 1 IfSG) und Rettungsdienste (§ 23 Abs. 3 Satz 1 Nr. 12 IfSG) – sowie Pflegeeinrichtungen und -dienste nach § 36 Abs. 1 Nrn. 2, 7 IfSG.

Beschäftigte dürfen die genannten Einrichtungen nur betreten, wenn sie im Sinne des § 2 Nr. 6 SchAusnahmV **getestet** sind **und** einen **Testnachweis** mit sich **führen**. Für geimpfte und genesene Beschäftigte sieht das Gesetz gewisse Erleichterungen hinsichtlich des Testnachweises vor, vgl. § 28b Abs. 2 Sätze 4 und 5 IfSG. Ausnahmen von dieser Zutrittsbeschränkung nach § 28b Abs. 1 Satz 3 IfSG (siehe bereits oben unter a]) gelten gemäß § 28b Abs. 2 Satz 6 IfSG auch hier.

#### c) Überwachungs-, Dokumentations- und Vorlagepflichten; Verarbeitungsbefugnis (§ 28b Abs. 3 IfSG)

§ 28b Abs. 3 Satz 1 IfSG **verpflichtet** alle Arbeitgeber sowie die Leitungen der in § 28b Abs. 2 Satz 1 IfSG genannten Einrichtungen, die Einhaltung der oben dargestellten Zutrittsbeschränkungen bei ihren Beschäftigten zu **überwachen** und **regelmäßig zu dokumentieren**. Die Vorschrift fordert im Grundsatz eine tägliche Überwachung durch **Nachweiskontrollen**.

Korrespondierend zu dieser Überwachungspflicht der Arbeitgeber sind Beschäftigte zur **Vorlage** ihrer Nachweise **verpflichtet**, § 28b Abs. 3 Satz 2 IfSG.

Im Rahmen der verpflichtenden Nachweiskontrollen verarbeiten bayerische Dienstherren und öffentliche Arbeitgeber personenbezogene (Gesundheits-)Daten ihrer Beschäftigten. Eine entsprechende **Verarbeitungsbefugnis** normiert § 28b Abs. 3 Satz 3 IfSG: Hiernach dürfen Arbeitgeber und Einrichtungsleitungen personenbezogene Daten ihrer Beschäftigten – einschließlich Daten zum Impf-, Sero- und Teststatus in Bezug auf COVID-19 – verarbeiten, soweit dies **erforderlich** ist, um ihre Überwachungs- und Dokumentationspflichten nach § 28b Abs. 3 Satz 1 IfSG zu erfüllen.

§ 28b Abs. 3 IfSG enthält weitere Vorgaben, die bei der Umsetzung der Überwachungs- und Dokumentationspflichten von bayerischen Dienstherren und öffentlichen Arbeitgebern in datenschutzrechtlicher Hinsicht zu beachten sind (vgl. § 28b Abs. 3 Sätze 4, 5, 9 IfSG). Darüber hinaus gelten die Bestimmungen des allgemeinen Datenschutzrechts (vgl. § 28b Abs. 3 Satz 9 Halbsatz 2 IfSG). Die sich hieraus aus Datenschutzsicht ergebenden Folgerungen stelle ich nachfolgend dar. Im Rahmen der gesetzlichen Vorgaben verbleibt öffentlichen Stellen dabei ein gewisser **Umsetzungsspielraum**.

## d) Umsetzung der Überwachungs- und Dokumentationspflicht

Die Verarbeitungsbefugnis für Dienstherren und Arbeitgeber nach § 28b Abs. 3 Satz 3 IfSG ist zunächst durch das Kriterium der **Erforderlichkeit** begrenzt. Bei einer 3G-Zutrittsregelung ist dabei insbesondere zu berücksichtigen, dass es grundsätzlich die **Entscheidung der betroffenen Person** ist, ob sie die Nachweiserfordernisse durch Vorlage eines Impf- oder Genesenennachweises oder durch Vorlage der Testnachweise erfüllt.<sup>10</sup> Auf Grundlage des § 28b Abs. 3 Sätze 1 und 2 in Verbindung mit Abs. 1 Satz 1 IfSG können Beschäftigte insoweit daher (nur) aufgefordert werden, **einen dieser Nachweise vorzulegen**.

Ausreichend ist im Rahmen der „Zutrittskontrolle“ zunächst eine **Sichtprüfung** der Nachweise. Diese Sichtprüfung kann grundsätzlich sowohl „analog“ als auch durch geeignete technische Lösungen erfolgen. Die Anforderungen an die Datensicherheit – insbesondere im Hinblick auf die Umsetzung geeigneter technischer und organisatorischer Maßnahmen – sind zu beachten (§ 28b Abs. 3 Sätze 5 und 9 Halbsatz 2 IfSG in Verbindung mit Art. 32 DSGVO, § 22 Abs. 2 Bundesdatenschutzgesetz – BDSG).<sup>11</sup>

§ 28b Abs. 3 Satz 1 IfSG geht zunächst von einer täglichen Nachweiskontrolle aus. Nach der Gesetzgebung können Dienstherren und Arbeitgeber im Rahmen der 3G-Zutrittsbeschränkung nach § 28b Abs. 1 IfSG allerdings „**vereinfachte Kontrollprozesse**“ anwenden, wenn sie die Nachweise von **geimpften oder genesenen** Beschäftigten kontrollieren.<sup>12</sup> Wie auch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales gehe ich davon aus, dass bei Beschäftigten mit gültigem Impf- oder Genesenennachweis eine einmalige Nachweiskontrolle ausreichend ist; von den regelmäßigen 3G-Zugangskontrollen können diese Beschäftigten dann ausgenommen werden.<sup>13</sup>

Die Erforderlichkeit einer Datenverarbeitung nach § 28b Abs. 3 Satz 3 IfSG ist auch bei der Umsetzung der in § 28b Abs. 3 Satz 1 IfSG vorgesehenen **Dokumentationspflicht** von

Dienstherren und Arbeitgebern zu beachten: Dokumentiert werden darf in diesem Zusammenhang jedenfalls, dass und wann eine Überprüfung bei welchen Beschäftigten stattgefunden hat. Möchten Dienstherren und Arbeitgeber im Rahmen einer 3G-Zutrittskontrolle von den oben dargestellten vereinfachten Kontrollprozessen Gebrauch machen, dürfen sie zusätzlich festhalten, dass die betreffenden geimpften oder genesenen Beschäftigten nicht mehr der Pflicht zur Vorlage eines Testnachweises unterliegen. Dokumentiert werden darf ferner die Gültigkeitsdauer von Test- oder Genesenennachweisen, da nach Ablauf der Gültigkeit das Vorliegen eines 3G-Nachweises erneut überprüft werden muss.<sup>14</sup> Für Dokumentationszwecke nicht erforderlich und damit grundsätzlich unzulässig ist hiernach die **Aufbewahrung** der vorgelegten Impf-, Genesenen- oder Testnachweise sowie entsprechender Kopien durch Dienstherren oder Arbeitgeber.

Was die Aufbewahrung vorgelegter 3G-Nachweise Beschäftigter angeht, bringt die bundesrechtliche Norm gegenüber der bisherigen Rechtslage nach der Vierzehnten Bayerischen Infektionsschutzmaßnahmenverordnung allerdings eine Besonderheit mit sich: § 28b Abs. 1 Satz 1 IfSG sieht nun ausdrücklich vor, dass Beschäftigte ihren jeweiligen 3G-Nachweis auch bei dem Arbeitgeber **hinterlegen** können. Nach Darstellung des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales<sup>15</sup> hat diese Regelung folgenden Hintergrund: Unabhängig von der Nachweiskontrolle durch den Arbeitgeber haben Beschäftigte ihren jeweiligen 3G-Nachweis auch „für Kontrollen der zuständigen Behörden“ bereitzuhalten. Hierzu müssen sie – alternativ – den Nachweis mit sich zu führen, zur Kontrolle verfügbar halten oder bei dem Arbeitgeber (etwa in Form einer Kopie) hinterlegt haben, vgl. § 28b Abs. 1 Satz 1 IfSG a. E. Die Hinterlegung soll demnach eine Verfahrensvereinfachung für die Beschäftigten bezwecken. Eine etwaige Hinterlegung muss folglich **freiwillig** und damit insbesondere frei von Druck seitens des Dienstherrn oder Arbeitgebers erfolgen.<sup>16</sup> Dies ergibt sich bereits aus § 28b Abs. 3 Satz 2 IfSG, der die Beschäftigten, wie aufgezeigt, zwar zur Vorlage, aber eben nicht zur Hinterlegung ihrer Nachweise verpflichtet.

Im Datenschutzrecht gilt ferner der Grundsatz der **Zweckbindung** (Art. 5 Abs. 1 Buchst. b DSGVO). Arbeitgeber und Dienstherren dürfen die Daten ihrer Beschäftigten nach § 28b Abs. 3 Satz 3 IfSG grundsätzlich nur zu dem Zweck verarbeiten, um ihre **Überwachungs- und Dokumentationspflichten** nach § 28b Abs. 3 Satz 1 IfSG zu erfüllen. Gegebenenfalls können Arbeitgeber und Dienstherren die hiernach „anfallenden“ Daten auch verwenden, soweit dies zur Anpassung von **betrieblichen Hygienekonzepten** auf Grundlage der Gefährdungsbeurteilung nach §§ 5 und 6 ArbSchG erforderlich ist (§ 28b Abs. 3 Satz 4 IfSG).

Bei der Umsetzung ihrer Überwachungs- und Dokumentationspflichten haben Dienstherren und Arbeitgeber zudem „angemessene und spezifische Maßnahmen zur Wahrung der Interessen der betroffenen Personen vorzusehen“, § 28 Abs. 3 Satz 5 IfSG in Verbindung mit § 22 Abs. 2 Satz 1 BDSG.<sup>17</sup> Eine beispielhafte („insbesondere“) Aufzählung solcher Maßnahmen enthält § 22 Abs. 2 Satz 2 BDSG. Die Verarbeitung muss dabei unter anderem in einer Weise erfolgen, die die Integrität und Vertraulichkeit der personenbezogenen Daten gewährleistet, vgl. § 22 Abs. 2 Satz 2 Nr. 8 BDSG, Art. 5 Abs. 1 Buchst. f DSGVO.

Die Umsetzung der Überwachungs- und Dokumentationspflichten nach § 28b Abs. 3 Satz 1 IfSG obliegt zunächst dem Dienststellenleiter. Dieser kann die damit zusammenhängenden Aufgaben an geeignete Beschäftigte oder Dritte delegieren.<sup>18</sup> Soweit vorhanden, kann die

Überprüfung der vorzulegenden Nachweise auch durch einen Pforten- oder Sicherheitsdienst erfolgen. Vor dem eben dargestellten Hintergrund empfehle ich generell, den mit der Überprüfung der Nachweise befassten **Personenkreis möglichst klein** zu halten. Dies gilt insbesondere im Zusammenhang mit der gesetzlich vorgesehenen Dokumentation der Überwachungspflicht. Hier wird es sich schon im Hinblick auf mögliche Kontrollen der zuständigen Behörden anbieten, diese Dokumentation möglichst zentral zu führen. Dem Rechtsgedanken des Art. 103 Satz 2 Bayerisches Beamtengesetz folgend können etwa ausgewählte Beschäftigte der Personalstelle mit dieser Aufgabe betraut werden.

Die Überprüfung der Nachweise von Beschäftigten auf **unmittelbare Fachvorgesetzte** zu delegieren ist aus Datenschutzsicht demgegenüber **nicht zu empfehlen**, da hierdurch der mit der Überprüfung der Nachweise befasste Personenkreis regelmäßig (teils erheblich) erweitert wird. In der Regel ist eine solche Delegation nur dann hinzunehmen, wenn die betreffende öffentliche Stelle – insbesondere aufgrund ihrer Größe – die Umsetzung ihrer gesetzlichen Überwachungs- und Dokumentationspflichten nicht anderweitig gewährleisten kann. Dies hat der jeweilige Verantwortliche eigenständig zu prüfen. Die entsprechende Dokumentation sollte **gesondert** außerhalb der Personalakte geführt werden. Sie ist gegen unbefugten Zugang hinreichend **zu sichern**.

Die auf Grundlage von § 28b Abs. 3 Satz 3 IfSG (rechtmäßig) erhobenen Daten sind spätestens am Ende des sechsten Monats nach ihrer Erhebung zu **löschen**, § 28 Abs. 3 Satz 9 Halbsatz 1 IfSG. Schon dem Wortlaut nach handelt es sich hierbei um eine Höchstfrist, die der Bundesgesetzgeber wohl auch vor dem Hintergrund der begrenzten Geltungsdauer der Vorschrift (grundsätzlich bis zum 19. März 2022, vgl. § 28b Abs. 7 Satz 1 IfSG) festgelegt hat. Die Grundsätze der Datenminimierung und der Speicherbegrenzung (vgl. Art. 5 Abs. 1 Buchst. c und e DSGVO) bleiben allerdings unberührt. Wie üblich gilt damit, dass personenbezogene Daten zu löschen sind, sobald ihre Verarbeitung für die gesetzlich zulässigen Verarbeitungszwecke nicht mehr erforderlich ist. Verantwortliche haben die Einhaltung dieser Vorgaben durch geeignete Löschroutinen sicherzustellen.

Bei der konkreten Ausgestaltung und Umsetzung der Überwachungs- und Dokumentationspflichten nach § 28b Abs. 3 Satz 1 IfSG empfehle ich dringend, den **behördlichen Datenschutzbeauftragten** der jeweiligen öffentlichen Stelle frühzeitig und umfassend einzubinden.

#### 4. Zutrittsregelungen nach Bayerischen Infektionsschutzmaßnahmenverordnungen

Für bestimmte Bereiche kann die jeweils geltende Bayerische Infektionsschutzmaßnahmenverordnung zusätzliche Zutrittsanforderungen aufstellen, die insoweit über die Anforderungen des § 28b Abs. 1 IfSG hinausgehen. Für hiernach vorzulegende (Test-)Nachweise normiert derzeit § 4 Abs. 5 Fünfzehnte Bayerische Infektionsschutzmaßnahmenverordnung (15. BayIfSMV) eine entsprechende **Überprüfungspflicht**, auf die teils auch in anderen Vorschriften der Verordnung verwiesen wird. Rechtsgrundlage für die damit zusammenhängen-

den Datenverarbeitungen ist Art. 6 Abs. 1 UAbs. 1 Buchst. c, Art. 9 Abs. 2 Buchst. i DSGVO jeweils in Verbindung mit § 4 Abs. 5 (gegebenenfalls in Verbindung mit einer Verweisungsnorm) 15. BayIfSMV.

Ob und gegebenenfalls welche Beschäftigte hiervon betroffen sind, haben Dienstherren oder Arbeitgeber vor Beginn der Datenverarbeitung anhand der jeweils gültigen Fassung der Bayerischen Infektionsschutzmaßnahmenverordnung sorgfältig zu prüfen und im Rahmen ihrer Rechenschaftspflicht (Art. 5 Abs. 2 DSGVO) zu dokumentieren. Im Hinblick auf die Durchführung und Dokumentation der Überprüfung von vorzulegenden Nachweisen der Beschäftigten gelten die Ausführungen unter Nr. 3 entsprechend.

## 5. Fazit

Soweit Dienstherren und öffentliche Arbeitgeber gesetzlich im Rahmen einer 2G- oder 3G-Zutrittsregelung zur Überprüfung der vorzulegenden Nachweise ihrer Beschäftigten verpflichtet sind, dürfen sie in diese Nachweise Einsicht nehmen und die „Sichtprüfung“ gegebenenfalls in erforderlichem Umfang dokumentieren. Im Rahmen einer 3G-Regelung darf dabei festgehalten werden, ob für Beschäftigte weiterhin eine „Testnachweispflicht“ besteht oder nicht. Dienstherren oder Arbeitgeber dürfen die vorgelegten Impf-, Genesenen- oder Testnachweise grundsätzlich nicht aufbewahren – auch nicht in Form einer Kopie. Etwas anderes gilt nach § 28b Abs. 1 Satz 1 IfSG nur, wenn Beschäftigte freiwillig ihren Nachweis bei dem Dienstherrn oder Arbeitgeber hinterlegen wollen.

<sup>1</sup> Vgl. Artikel 1 Nr. 3a des „Gesetzes zur Änderung des Infektionsschutzgesetzes und weiterer Gesetze anlässlich der Aufhebung der Feststellung der epidemischen Lage von nationaler Tragweite“ vom 22. November 2021 (BGBl I, S. 4906).

<sup>2</sup> Hinzuweisen ist in diesem Zusammenhang insbesondere auf die Verordnungsermächtigung nach § 28b Abs. 6 IfSG.

<sup>3</sup> Vgl. hierzu etwa Bundesministerium für Arbeit und Soziales, Fragen und Antworten zum Infektionsschutz, Stand 22. November 2021 (im Folgenden: BMAS FAQ), Nr. 1.1.20; Internet: <https://www.bmas.de/DE/Corona/Fragen-und-Antworten/Fragen-und-Antworten-ASVO/faq-corona-asvo.html>.

<sup>4</sup> Bayerischer Landesbeauftragter für den Datenschutz, Verarbeitung des COVID-19-Impfstatus im bayerischen öffentlichen Dienst, Internet: <https://www.datenschutz-bayern.de>, Rubrik „Corona-Pandemie“.

<sup>5</sup> Zum Begriff vgl. § 2 Abs. 1 und 2 Arbeitsstättenverordnung.

<sup>6</sup> BT-Drs. 20/89, S. 17.

<sup>7</sup> Siehe hierzu ausführlich Nr. 3. d).

<sup>8</sup> Vgl. BT-Drs. 20/89, S. 16.

<sup>9</sup> So BT-Drs. 20/89, S. 18.

<sup>10</sup> Vgl. auch BMAS FAQ (Endnote 4), Nr. 1.1.11.

<sup>11</sup> Vgl. BT-Drs. 20/89, S. 18 f.

<sup>12</sup> BT-Drs. 20/89, S. 18.

<sup>13</sup> BMAS FAQ (Endnote 4), Nr. 1.1.11.

<sup>14</sup> So im Ergebnis auch BMAS FAQ (Endnote 4), Nr. 1.1.13.

<sup>15</sup> Vgl. zu Folgendem: BMAS FAQ (Endnote 4), Nr. 1.1.11.

<sup>16</sup> So auch ausdrücklich BMAS FAQ (Endnote 4), Nr. 1.1.11.

<sup>17</sup> In materieller Hinsicht entspricht dies Art. 8 Abs. 2 Satz 1 Bayerisches Datenschutzgesetz.

<sup>18</sup> Vgl. BMAS FAQ (Endnote 4), Nr. 1.1.10.