



07.01.2022

Corona-Test - Angebotspflicht V1.7

Angebotsverpflichtung für Corona-Tests in
Unternehmen nach § 5 Corona-ArbSchV

Wolf-Dieter Czap

RECHTSANWALT + ZERTIFIZIERTER DSB (TÜV-SÜD),
MITGLIED BVD E.V UND DSB-GROUP E.V.
ANSCHRIFT: INDUSTRIESTR. 13, D-96114 HIRSCHAID
TEL.: 09543 44 01 80 – EMAIL: KANZLEI@CZAP.DE

Zu verschiedenen rechtlichen Aspekten der Angebotsverpflichtung für Corona-Tests in Unternehmen.

Inhaltsverzeichnis

Änderungs- und Versionsverwaltung.....	3
Einleitung.....	4
Änderung der Corona-Arbeitsschutzverordnung (Corona-ArbSchV).....	4
Wortlaut der gesetzlichen Bestimmung	4
§ 4 Tests in Bezug auf einen direkten Erregernachweis des Coronavirus SARS-CoV-2.....	4
Bedeutung und Konsequenzen dieser Regelung.....	4
Mindestanforderung an den Arbeitgeber.....	4
Zulässige Arten der Testangebote	5
Anzahl der Testangebote	5
Kostentragung.....	5
Information der Beschäftigten.....	5
Professionelle Testeinrichtungen.....	5
Gesetzliche Testpflicht der Beschäftigten.....	5
Durchführung der Tests	5
Nachweis und Dokumentationspflichten.....	6
Konsequenzen positiver Testergebnisse.....	6
Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates.....	6
Konsequenzen bei Nichteinhaltung der Testangebotspflicht	6
Antrag auf Erstattungen nach § 56 IfSG.....	7
Datenschutz.....	7
Kategorie der Daten	7
Zwecke der Verarbeitung und Rechtsgrundlage.....	7
Informationspflicht	7
Beispiele für Verarbeitungen	7
Speicherung der Nachweise über die Beschaffung der Tests	7
Information der Beschäftigten über die Umsetzung der Testverpflichtung.....	8
Verteilung von Test-Kits.....	8
Termin-Vereinbarung mit Testzentren (Anmeldung)	8
Abrechnung mit Testzentren	8
Erfassung negativer Testergebnisse (Antigen-Schnelltest).....	8
Erfassung positiver Testergebnisse (Antigen-Schnelltest).....	9
Erfassung positiver Testergebnisse (PCR-Test)	9
Erfassung Bescheinigungen über Quarantäne-Anordnungen.....	9



Stellung von Erstattungsanträgen nach § 56 (5) IfSG.....	9
Anlagen.....	10
Muster einer Information der Beschäftigten	10
Muster einer Belehrung für Beschäftigte über Meldepflichten.....	10
Muster-Gliederung einer Datenschutzinformation	10
Muster Datenschutzinformation Ergänzung für Beschäftigte	11
Zwecke der Verarbeitung und Rechtsgrundlagen.....	11

Änderungs- und Versionsverwaltung

Datum	Beschreibung	Kommentar	Autor
20.04.21	Erstellung	Dokument	wdc
21.04.21	Ergänzung	Eckpunkte und Kapitel Datenschutz	wdc
22.04.21	Ergänzung	Beispiele für Verarbeitungen + weitere Konsequenzen + Anlage Muster	wdc
23.04.21	Ergänzung	Muster Datenschutzinfo (Verarbeitungszwecke) für Beschäftigte + Verweis auf Datenschutzinfo Beschäftigte, Kostentragung	wdc
23.04.21	Änderung	1. Anpassung des § 5 (2) SARS-CoV-2-ArbSchV (Corona-ArbSchV) durch die 3. ÄnderungsVO vom 21.04.21	wdc
07.01.22	Ergänzung	Anpassung an die aktuelle Rechtslage	wdc

Einleitung

Änderung der Corona-Arbeitsschutzverordnung (Corona-ArbSchV)

Das Bundeskabinett hat am 13. April 2021 eine bundesweite Testangebotspflicht für Unternehmen beschlossen. Zu diesem Zweck wird die Corona-Arbeitsschutzverordnung um eine generelle Angebotsverpflichtung zum Testen für alle Betriebe in Deutschland, deren Beschäftigte nicht von ihrer Wohnung aus arbeiten, erweitert. Die Laufzeit der Corona-ArbSchV wird bis zum 30. Juni 2021 verlängert.

Die vom Bundeskabinett am 13. April 2021 beschlossene bundesweite Testangebotspflicht für Unternehmen wurde am 19. April 2021 im Bundesanzeiger veröffentlicht. Sie tritt damit am 20. April 2021 in Kraft.

Die vom Bundeskabinett am 21.04.2021 beschlossene Verordnung zur Änderung der SARS-CoV-2-Arbeitsschutzverordnung (Corona-ArbSchV) ist die nachfolgenden Ausführungen bereits eingearbeitet. Die Verordnung tritt am Tag nach der Verkündung in Kraft.

Die Corona-ArbSchV wurde über den 24. November 2021 hinaus auch nach Beendigung der epidemischen Lage nationaler Tragweite bis 19. März 2022 verlängert.

Wortlaut der gesetzlichen Bestimmung

§ 4 Tests in Bezug auf einen direkten Erregernachweis des Coronavirus SARS-CoV-2

(1) Zur Minderung des betrieblichen SARS-CoV-2-Infektionsrisikos hat der Arbeitgeber den Beschäftigten, soweit diese nicht ausschließlich in ihrer Wohnung arbeiten, mindestens zweimal pro Kalenderwoche kostenfrei eine Testung durch In-vitro-Diagnostika, die für den direkten Erregernachweis des Coronavirus SARS-CoV-2 bestimmt sind und die auf Grund ihrer CE-Kennzeichnung oder auf Grund einer gemäß § 11 Absatz 1 des Medizinproduktegesetzes in der am 25. Mai 2021 geltenden Fassung erteilten Sonderzulassung verkehrsfähig sind, anzubieten.

(2) Testangebote nach Absatz 1 sind nicht erforderlich, soweit der Arbeitgeber durch andere geeignete Schutzmaßnahmen einen gleichwertigen Schutz der Beschäftigten sicherstellt oder einen bestehenden gleichwertigen Schutz nachweisen kann.

(3) Nachweise über die Beschaffung von Tests und Vereinbarungen mit Dritten über die Testung der Beschäftigten hat der Arbeitgeber bis zum Ablauf des 19. März 2022 aufzubewahren. Die Aufbewahrungsfrist nach Satz 1 gilt auch für Nachweise über bis zum 30. Juni 2021 beschaffte Tests und für Nachweise über bis zum 30. Juni 2021 geschlossene Vereinbarungen mit Dritten über die Testung der Beschäftigten nach § 5 Absatz 1 der SARS-CoV-2-Arbeitsschutzverordnung vom 21. Januar 2021 (BAnz AT 22.01.2021 V1), die zuletzt durch Artikel 1 der Verordnung vom 21. April 2021 (BAnz AT 22.04.2021 V1) geändert worden ist.¹

Bedeutung und Konsequenzen dieser Regelung

Mindestanforderung an den Arbeitgeber

Mindestanforderung ist die Ausgabe von Selbsttests zur Eigenanwendung für alle Beschäftigten, die nicht ausschließlich in ihrer Wohnung (Home-Office) arbeiten.

¹ https://www.gesetze-im-internet.de/corona-arbschv_2021-07/_4.html

Zulässige Arten der Testangebote

Zur Erfüllung der Testangebotspflicht gem § 4 SARS-COV-2-Arbeitsschutzverordnung kommen verkehrsfähige Tests zum direkten Erregernachweis von SARS-CoV-2 in Frage. Das umfasst PCR-Tests oder Antigen-Schnelltests zur professionellen beziehungsweise zur Selbstanwendung, die auf Grund ihrer CE-Kennzeichnung oder auf Grund einer gemäß § 11 Absatz 1 des Medizinproduktegesetzes erteilten Sonderzulassung in Verkehr gebracht worden sind.

Anzahl der Testangebote

Grundsätzlich ist jedem Beschäftigten mindestens **zweimal** pro Woche ein Testangebot zu unterbreiten.

Kostentragung

Die Kosten für die angebotenen Selbsttests oder die Durchführung von Schnelltests trägt der Arbeitgeber.

Information der Beschäftigten

Es sollten alle Beschäftigten über das Testangebot informiert werden. Die Information sollte mindestens die Information beinhalten, wie die Beschäftigten sich testen lassen können. Darüber hinaus sollten die Beschäftigten über die Meldepflichten gegenüber dem Arbeitgeber bei einem positiven Testergebnis belehrt werden.

Professionelle Testeinrichtungen

Ein Hinweis des Arbeitgebers auf externe Testzentren (Apotheke, Testzentrum) soll der Pflicht zur Unterbreitung eines konkreten Angebotes nicht genügen. Es muss vielmehr – wenn der Arbeitgeber diese Testmöglichkeit anbieten möchte - mit einem externen Testzentrum oder einer Apotheke eine Vereinbarung getroffen werden, wonach die Beschäftigten dort getestet werden können. Diese Vereinbarung ist auch im Hinblick auf die Glaubhaftmachung der Erfüllung der Angebotsverpflichtung gegenüber der Gewerbeaufsicht erforderlich.

Gesetzliche Testpflicht der Beschäftigten

Aufgrund der betrieblichen 3G-Regelung müssen Arbeitgeber und Beschäftigte bei Betreten der Arbeitsstätte eine Impf- und Genesenennachweis oder eine aktuelle Bescheinigung über einen negativen Coronatest mitführen. Die Teilnahme an dem konkreten Testangebot des Arbeitgebers ist jedoch freiwillig.

Betriebliche Testangebote können genutzt werden, wenn sie durch beauftragte Dritte durchgeführt und bescheinigt oder unter Aufsicht im Betrieb durchgeführt und dokumentiert werden.

Durchführung der Tests

Bei Selbsttests führen Beschäftigte den Test (unter Aufsicht) selbst durch.

PoC-Antigen-Tests müssen durch nachweislich fachkundige (etwa durch eine Ausbildung im medizinischen Bereich) Personen durchgeführt werden. Abweichend davon kann die Tätigkeit auf Personen ohne nachgewiesene Fachkunde übertragen werden, wenn die Tätigkeiten unter Aufsicht einer fachkundigen Person erfolgt. Eine Ersthelferausbildung genügt hierfür nicht. Die probenehmende Person ist vor Aufnahme der Tätigkeit auf Grundlage der durch die tätigkeitsbezogene Gefährdungsbeurteilung erstellten Betriebsanweisung zu unterweisen.

PCR-Tests erfolgen nur durch medizinisches Personal und Labore.

Lässt der Arbeitgeber Schnelltests durch eigene Beschäftigte durchführen, die Tests also durch nicht medizinisches Fachpersonal durchführen, muss er diese sorgfältig schulen und einweisen. Insofern trifft den Arbeitgeber eine Auswahl- und Überwachungspflicht, deren Verletzung zu Schadensersatzansprüchen gegen den Arbeitgeber führen kann.

Werden Dienstleister für die Testung der Beschäftigten beauftragt, so muss der Arbeitgeber sicherstellen, dass nur Personen die Tests durchführen, die über die erforderliche Ausbildung oder Kenntnis und Erfahrung verfügen und entsprechend eingewiesen sind

Nachweis und Dokumentationspflichten

Die Nachweise über die Beschaffung der Tests oder die Vereinbarungen mit Dritten (Testzentren) über die Testungen der Beschäftigten sind bis zum Ablauf des 19.03.2022 aufzubewahren. Dies soll den Arbeitsschutzbehörden die Überprüfung der betrieblichen Maßnahmen ermöglichen.

(3) Nachweise über die Beschaffung von Tests und Vereinbarungen mit Dritten über die Testung der Beschäftigten hat der Arbeitgeber bis zum Ablauf des 19. März 2022 aufzubewahren. Die Aufbewahrungsfrist nach Satz 1 gilt auch für Nachweise über bis zum 30. Juni 2021 beschaffte Tests und für Nachweise über bis zum 30. Juni 2021 geschlossene Vereinbarungen mit Dritten über die Testung der Beschäftigten nach § 5 Absatz 1 der SARS-CoV-2-Arbeitsschutzverordnung vom 21. Januar 2021 (BAnz AT 22.01.2021 V1), die zuletzt durch Artikel 1 der Verordnung vom 21. April 2021 (BAnz AT 22.04.2021 V1) geändert worden ist².

Konsequenzen positiver Testergebnisse

Beschäftigte, bei denen ein positives Antigen-Schnelltestergebnis vorliegt, gelten als Verdachtsfall und müssen sich in Absonderung begeben. Insbesondere bei einem Selbsttest werden hohe Anforderungen an das eigenverantwortliche Handeln gestellt. Betroffene müssen sich telefonisch mit der Hausarztpraxis oder einem geeigneten Testzentrum in Verbindung setzen, damit eine PCR-Testung in die Wege geleitet wird, um das Ergebnis des Antigen-Schnelltests zu bestätigen oder zu widerlegen.

Aufgrund der geringeren Genauigkeit der Nachweismethode des Antigen-Schnelltests kann es in einigen Fällen vorkommen, dass das Ergebnis falsch positiv ist und somit ein "Fehlalarm" vorliegt. Informationen zu den Stellen, die entsprechende PCR-Nachtestungen durchführen, sind über das zuständige Gesundheitsamt, die kommunalen COVID-19-Testzentren, die Hausärzte und die Betriebsärzte erhältlich. Ein PCR-Nachtest ist von den betroffenen Beschäftigten grundsätzlich selbst einzuleiten, bei begleiteten Antigen-Schnelltests unterstützt das durchführende Fachpersonal.

Beschäftigte, bei denen ein positives PCR-Ergebnis vorliegt, müssen sich umgehend in Isolation begeben. Weitere Informationen hierzu sind in verschiedenen Sprachen auf der Seite des Robert Koch-Instituts oder über das Gesundheitsamt erhältlich.

Positive Ergebnisse von PCR-Tests werden vom Labor automatisch an das zuständige Gesundheitsamt weitergegeben. Das Gesundheitsamt wird sich mit positiv getesteten Beschäftigten in Verbindung setzen und sie über ihre Rechte und Pflichten aufklären.

Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates

Da bei der Umsetzung der Verpflichtung zu den Testangeboten ein gewisser Gestaltungsspielraum verbleibt, unterliegt die Umsetzung der neuen gesetzlichen Vorgaben aus der ArbSchV dem betrieblichen Mitbestimmungsrecht, so dass der Betriebsrat zu beteiligen ist.

Konsequenzen bei Nichteinhaltung der Testangebotspflicht

Verstöße gegen die Pflicht des Arbeitgebers gegen § 5 ArbSchV sind derzeit nicht direkt mit einem Bußgeld sanktioniert. Allerdings könnte die zuständigen Arbeitsschutzbehörden nach § 17 Abs. 2 ArbSchG bei Nichteinhaltung konkrete und bußgeldbewehrte Auflagen verhängen.

² https://www.gesetze-im-internet.de/corona-arbschv_2021-07/_4.html



Antrag auf Erstattungen nach § 56 IfSG

Bei Anträgen auf Erstattung nach § 56 (5) IfSG sollten sich Arbeitgeber im Klaren darüber sein, dass solche Anträge nur Erfolg haben, wenn der Beschäftigte nicht arbeitsunfähig krankgeschrieben war, aber auch unter keinen Umständen als „Kranker“ abgesondert worden sein darf. Denn für (nicht arbeitsunfähige) „Kranke“ sieht § 56 IfSG keine Entschädigungsleistung vor. Lediglich Ausscheider, Infizierte, Ansteckungsverdächtige oder Krankheitsverdächtige sind anspruchsberechtigt. In jedem Fall trägt der Arbeitgeber einen „zumutbaren Eigenanteil“ von 4 Arbeitstagen selbst.

Datenschutz

Im Hinblick auf die Einhaltung datenschutzrechtlicher Anforderungen sind einige Punkte zu beachten.

Kategorie der Daten

Bei dem Ergebnis eines Schnelltests ebenso wie bei einer Bescheinigung über eine behördlich angeordnete Absonderungsmaßnahme handelt es sich um ein Gesundheitsdatum und damit um ein besonderes Datum, dessen Verarbeitung durch den Arbeitgeber zunächst grundsätzlich nach Art. 9 (1) DS-GVO untersagt ist.

Soweit der Arbeitgeber für seine Beschäftigten Termine bei und mit Testzentren vereinbaren will, handelt es sich auch bei diesen Termindaten bereits um Gesundheitsdaten im Sinne des Art. 9 (1) DS-GVO.

Zwecke der Verarbeitung und Rechtsgrundlage

Abweichend von Artikel 9 (1) DS-GVO ist die Verarbeitung besonderer Kategorien personenbezogener Daten durch den Arbeitgeber gemäß Art. 9 (2) b) DS-GVO i.V.m. § 26 (3) BDSG für Zwecke des Beschäftigungsverhältnisses grundsätzlich zulässig, wenn sie zur Ausübung von Rechten oder zur Erfüllung rechtlicher Pflichten aus dem Arbeitsrecht, dem Recht der sozialen Sicherheit und des Sozialschutzes erforderlich ist und kein Grund zu der Annahme besteht, dass das schutzwürdige Interesse der betroffenen Person an dem Ausschluss der Verarbeitung überwiegt.

Andernfalls bedarf die Verarbeitung von Gesundheitsdaten der Beschäftigten einer ausdrücklichen und freiwilligen Einwilligung durch den Betroffenen gemäß Art. 9 (2) a) DS-GVO i.V.m § 26 (2), (3) S.2 BDSG.

Informationspflicht

Den Beschäftigten gegenüber sind im Kontext des Arbeitsverhältnisses ergänzende Informationen über die Verarbeitung der im Zusammenhang mit den Corona-Testungen erhobenen und gespeicherten Daten zu erteilen. Welche konkreten Informationen zu erteilen sind, hängt von den individuellen betrieblichen Umständen ab.

Beispiele für Verarbeitungen

Die nachfolgenden Verarbeitungen stellen Beispiele für mögliche Verarbeitungen dar. Die Aufstellung ist nicht abschließend und auch nicht auf jeden Verantwortlichen übertragbar. Es muss in jedem Fall überprüft werden, ob die aufgezählten oder andere Verarbeitungen vom Verantwortlichen ausgeführt werden. Welche Verarbeitungen im Verarbeitungsverzeichnis zu erfassen sind, hängt von den individuellen betrieblichen Umständen ab.

Speicherung der Nachweise über die Beschaffung der Tests

- Beschreibung: Dokumentation der Beschaffung
- Zweck: Nachweis gegenüber den Behörden über die Beschaffung von Tests oder Testmöglichkeiten
- Kategorien der Daten: keine personenbezogenen Daten

- DS-GVO relevant: nein
- Rechtsgrundlage: entfällt
- Speicherdauer: **bis zum 19.03.2022**

Information der Beschäftigten über die Umsetzung der Testverpflichtung

- Beschreibung: Dokumentation der Information aller Beschäftigten
- Zweck: Nachweis gegenüber den Behörden
- Kategorie der Daten: Namen der Beschäftigten
- DS-GVO relevant: ja
- Rechtsgrundlage: Verarbeitung erfolgt nach Art. 6 (1) c) DS-GVO i.V.m. § 26 (1) BDSG im Rahmen des Beschäftigungsverhältnisses zur Erfüllung einer rechtlichen Verpflichtung oder zur Verteidigung bzw. Abwehr von Ansprüchen Dritter
- Speicherdauer: 3 Jahre über das Ende des Beschäftigungsverhältnisses hinaus

Verteilung von Test-Kits

- Beschreibung: Dokumentation der Ausgabe oder Zurverfügungstellung einer bestimmte (vorgeschriebenen) Anzahl von Test an die Beschäftigten.
- Zweck: Prüfung, dass jeder Beschäftigte nicht mehr Schnelltests erhält, als der Arbeitgeber ihm anbieten muss.
- Kategorie der Daten: Namen der Beschäftigten
- DS-GVO relevant: ja
- Rechtsgrundlage: Verarbeitung erfolgt nach Art. 6 (1) c) DS-GVO i.V.m. § 26 (1) BDSG im Rahmen des Beschäftigungsverhältnisses zur Erfüllung einer rechtlichen Verpflichtung.
- Speicherdauer: Löschung der Namen am Ende jeder Woche, anonymisierte Ausgabelisten können auch über diesen Zeitpunkt gespeichert werden.

Termin-Vereinbarung mit Testzentren (Anmeldung)

- Beschreibung: Vereinbarung von Terminen für Beschäftigte
- Zweck: Sicherstellung, dass nur Beschäftigte des Arbeitgebers getestet werden.
- Kategorie der Daten: Namen der Beschäftigten und Geburtsdatum, Testtermine
- DS-GVO relevant: ja
- Rechtsgrundlage: Verarbeitung bedarf einer Einwilligung nach Art. 9 (2) a) DS-GVO i.V.m. § 26 (2), (3) BDSG.
- Speicherdauer: Löschung der Daten nach Eingang und Prüfung der Abrechnungen.

Abrechnung mit Testzentren

- Beschreibung: Abrechnung der Testungen
- Zweck: Sicherstellung, dass nur Testungen für Beschäftigte des Arbeitgebers abgerechnet werden.
- Kategorie der Daten: Namen der Beschäftigten (und Geburtsdatum), Testtermine
- DS-GVO relevant: ja
- Rechtsgrundlage: Einwilligung nach Art. 9 (2) a) DS-GVO i.V.m. § 26 (2), (3) BDSG.
- Speicherdauer: 10 Jahre für Buchungsbelege

Erfassung negativer Testergebnisse (Antigen-Schnelltest)

- Beschreibung: Erfassung negativer Testergebnisse
- Zweck: Unbedenklichkeitsnachweis gegenüber Mitarbeitern und Kunden
- Kategorie der Daten: Namen der Beschäftigten (und Geburtsdatum), Testbescheinigung
- DS-GVO relevant: ja
- Rechtsgrundlage: Einwilligung nach Art. 9 (2) a) DS-GVO i.V.m. § 26 (2), (3) BDSG

- Speicherdauer: bis zum Ablauf der jeweiligen Kalenderwoche

Erfassung positiver Testergebnisse (Antigen-Schnelltest)

- Beschreibung: Erfassung positiver Testergebnisse
- Zweck: Gefährdungsbeurteilung und Veranlassung betrieblicher Schutzmaßnahmen
- Kategorie der Daten: Namen der Beschäftigten (und Geburtsdatum), Testbescheinigung
- DS-GVO relevant: ja
- Rechtsgrundlage: Verarbeitung ist erforderlich nach Art. 9 (2) b), h), i) DS-GVO i.V.m. § 22 (1) 1. a), b), d), § 26 (3) BDSG zur Wahrnehmung der Rechte und der Erfüllung der Pflichten aus dem Arbeitsverhältnis (Schutzpflicht gegenüber Beschäftigten) und Gesundheitsvorsorge.
- Speicherdauer: bis zur Vorlage eines negativen oder positiven PCR-Testergebnisses

Erfassung positiver Testergebnisse (PCR-Test)

- Beschreibung: Erfassung positiver Testergebnisse
- Zweck: Gefährdungsbeurteilung und Veranlassung betrieblicher Schutzmaßnahmen
- Kategorie der Daten: Namen der Beschäftigten (und Geburtsdatum), Testbescheinigung
- DS-GVO relevant: ja
- Rechtsgrundlage: Verarbeitung ist erforderlich nach Art. 9 (2) b) DS-GVO i.V.m. § 22 (1) 1. a), b), d), § 26 (3) BDSG zur Wahrnehmung der Rechte und der Erfüllung der Pflichten aus dem Arbeitsverhältnis (Schutzpflicht gegenüber Beschäftigten)
- Speicherdauer: bis zum Ablauf eines Jahres

Erfassung Bescheinigungen über Quarantäne-Anordnungen

- Beschreibung: Erfassung von Absonderungs-Anordnungen
- Zweck: Nachweis von Absonderungen zum Zweck der Beantragung von Erstattungen nach § 56 (5) IfSG
- Kategorie der Daten: Namen der Beschäftigten (und Geburtsdatum), Bescheinigung über Absonderung
- DS-GVO relevant: ja
- Rechtsgrundlage: Geltendmachung von Rechtsansprüchen gemäß Art. 9 (2) f) DS-GVO i.V.m. § 26 (3) BDSG
- Speicherdauer: Bis zum Ende der Antragsfrist (aktuell 2 Jahre) oder bis Ende Verfahrensdauer bei Antragstellung.

Stellung von Erstattungsanträgen nach § 56 (5) IfSG

- Beschreibung: Erhebung, Speicherung und Übermittlung der Daten für Erstattungsanträge nach § 56 (5) IfSG
- Zweck: Geltendmachung von Erstattungsansprüchen bei Absonderungsanordnungen von Beschäftigten.
- Kategorie der Daten: Namen der Beschäftigten (und Geburtsdatum), Daten der Absonderung.
- DS-GVO relevant: ja
- Rechtsgrundlage: Geltendmachung von Rechtsansprüchen gemäß Art. 9 (2) f) DS-GVO i.V.m. § 26 (3) BDSG
- Speicherdauer: 6 Jahre ab Ende Kalenderjahr des Verfahrensabschlusses

Anlagen

Muster einer Information der Beschäftigten

Lieber Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen,
liebe Kolleginnen und Kollegen,

die Beschäftigten unseres Unternehmens können sich ab dem kommenden [Tag], [Datum], wöchentlich zweimal einem kostenlosen Corona-Schnelltest unterziehen. Dazu haben wir veranlasst, dass [Beschreibung Testangebot].

Unser Unternehmen unterstützt damit die Bemühungen von Stadt und Landkreis, der Ausbreitung von Covid-19 entgegenzutreten. Daher möchte ich Sie bitten, von dem neuen Angebot Gebrauch zu machen.

[Regelung zur Arbeitszeit: z.B. Beschäftigte, die eine der Teststationen aufsuchen, können dies in ihrer Arbeitszeit erledigen]

Vor dem Hintergrund der Medienberichterstattung in den letzten Tagen möchte ich nochmals betonen, dass es für die Beschäftigten keine Testpflicht gibt. Die Teilnahme an dem Testangebot ist freiwillig. Als Mitarbeiterin oder Mitarbeiter unseres Unternehmens sind Sie weder aufgefordert noch verpflichtet, Ihren Vorgesetzten oder der Geschäftsleitung ein negatives Testergebnis vorzulegen.

Bei Vorliegen eines positiven Testergebnisses bestehen allerdings für den Betroffenen gesetzliche und arbeitsvertragliche Melde- und Informationspflichten.

Mit den besten Grüßen

[Unterschrift]

Muster einer Belehrung für Beschäftigte über Meldepflichten

Informationen über die Meldung von positiven Testergebnissen

Hiermit informieren wir Sie über Ihre Meldepflichten bei einem positiven Testergebnis:

1. Meldung eines positiven Testergebnisses an die Gesundheitsbehörde

Ein positives Schnelltestergebnis muss durch die testende Person dem Gesundheitsamt gemeldet werden (§ 8 IfSG). Bei der Durchführung von Selbsttests weisen wir Sie darauf hin, dass Sie ein positives Testergebnis ebenfalls an die Gesundheitsbehörde melden sollen.

2. Meldung eines positiven Testergebnisses an den Arbeitgeber

Wir weisen Sie darauf hin, dass Sie ein positives Testergebnis (Selbsttest oder Schnelltest) in jedem Fall unverzüglich an Ihren Arbeitgeber bzw. die Personalabteilung zu melden haben. Nur bei einer Meldung des Testergebnisses können wir erforderliche und angemessene Maßnahmen zum Schutz Ihrer Kollegen vor Ansteckung veranlassen.

Muster-Gliederung einer Datenschutzhinweisung

Information zur Verarbeitung der Beschäftigtendaten im Rahmen der Corona-Testpflicht

- Verantwortlicher für die Datenverarbeitung (Arbeitgeber)
- Datenschutzbeauftragter (falls bestellt)
- Kategorie oder Art der Daten
- Zwecke der Verarbeitung und Rechtsgrundlage(n)

- Empfänger der Daten
- Speicherdauer
- Rechte des Betroffenen (Auskunft, Berichtigung, Löschung, Übertragung, Widerspruch und Widerruf)
- Angabe der zuständigen Aufsichtsbehörde

Muster Datenschutzinformation Ergänzung für Beschäftigte

Zwecke der Verarbeitung und Rechtsgrundlagen³

Die Verarbeitung Ihrer personenbezogenen Daten erfolgt zur Begründung, Durchführung und Beendigung des Arbeitsverhältnisses zwischen Ihnen und unserem Unternehmen, insbesondere zu Zwecken der Personaleinsatz- und Projektplanung, der Arbeitsorganisation und Gehalts-Abrechnung, sowie die Erfüllung unserer diesbezüglich bestehenden gesetzlichen Verpflichtungen. Rechtsgrundlage für die Verarbeitung Ihrer personenbezogenen Daten sind insoweit Artikel 6 (1) b) DS-GVO i.V.m. § 26 (1) BDSG.

Die Verarbeitung personenbezogener Daten erfolgt zudem auf der Grundlage von Artikel 6 (1) c) DS-GVO zur Erfüllung gesetzlicher Vorgaben. Wir unterliegen insoweit diversen gesetzlichen Verpflichtungen zur Verarbeitung personenbezogener Daten, insbesondere bei der Erfüllung steuerrechtlicher, handelsrechtlicher und aufsichtsrechtlicher Melde-, Nachweis- und Aufbewahrungspflichten.

Soweit besondere Kategorien personenbezogener Daten gemäß Artikel 9 (1) DS-GVO verarbeitet werden, dient dies im Rahmen der Begründung eines Beschäftigungsverhältnisses der Ausübung von Rechten oder der Erfüllung von rechtlichen Pflichten aus dem Arbeitsrecht, dem Recht der sozialen Sicherheit und dem Sozialschutz (z. B. Angabe von Gesundheitsdaten gegenüber der Krankenkasse, Erfassung der Schwerbehinderung wegen Zusatzurlaub und Ermittlung der Schwerbehinderten-abgabe). Dies erfolgt auf Grundlage von Artikel 9 (2) b) DS-GVO i.V.m. § 26 Abs. 3 BDSG. Darüber hinaus kann die Verarbeitung von Gesundheitsdaten für die Beurteilung Ihrer Arbeitsfähigkeit auf der Grundlage von Artikel 9 (2) h) i.V.m. § 22 (1) b), § 26 (3) BDSG erforderlich sein.

Zudem kann eine Verarbeitung von Gesundheitsdaten für die Beurteilung von Schutz-, Hygiene- und Absonderungsmaßnahmen sowie zur Erfüllung gesetzlicher Meldepflichten im Fall des Verdachts oder des Eintritts einer schwerwiegenden Infizierung oder Erkrankung (u.a. Sars-Cov-2 Virus, Corona-Pandemie) auf der Grundlage von Art. 9 (2) h), i) DS-GVO i.V.m. § 22 (1) 1. a), b), d), § 26 (3) BDSG erforderlich sein.

³ Eine vollständige Datenschutzinformation für Beschäftigte enthält das Dokument „2120 M Datenschutzinfo für Beschäftigte“ ab Version 1.5.

