

Corona-Tests in Betrieben: Fragen und Antworten

Grundlegende Informationen

Gibt es in Bayern eine gesetzliche Pflicht zur Durchführung von Selbst- bzw. Schnelltests im Betrieb?

Nein. In Bayern handelt es sich bei Tests im Betrieb grundsätzlich um ein freiwilliges Angebot der Arbeitgeber.

In anderen Bundesländern kann es andere Regelungen geben. Eine Übersicht über die Landesverordnungen finden Sie hier: <https://bit.ly/3cqnfVB>.

Welche Corona-Tests sollten angeboten werden?

Die Spitzenverbände der deutschen Wirtschaft sowie bayme vbm und vbw appellieren an die Unternehmen, ihren Beschäftigten Selbsttests, und wo dies möglich ist, Schnelltests anzubieten, um Infektionen frühzeitig zu erkennen.

Welchen Beschäftigten sollen die Tests angeboten werden und wie oft?

Es handelt sich um ein freiwilliges Angebot der Unternehmen. Die Test-Frequenz und die Zielgruppe können Unternehmen selbst festlegen. Die Spitzenverbände der deutschen Wirtschaft und bayme vbm vbw appellieren an die Unternehmen, dass das Testangebot möglichst vielen Beschäftigten gemacht wird, um Infektionen früh zu erkennen und Infektionsketten zu unterbrechen.

Wer bezahlt die Corona-Tests in den Betrieben?

Die Unternehmen stellen die Tests – bevorzugt Selbsttests – zur Verfügung und bezahlen diese auch.

Woher bekommen Unternehmen die Tests?

Grundsätzlich sind die Tests über den Vertrieb z. B. von Medizinbedarf oder Händlern erhältlich. Ein zentraler Einkauf/Verteilung, z. B. über Kommunen, Verbände und Kammern, ist aktuell nicht vorgesehen.

Die vbw hat allerdings eine Internetplattform [Plattform Corona-Schutzprodukte](#) eingerichtet. Dort können Sie Schnell- und Selbsttests finden und bestellen. Das Angebot an Schnelltests ist derzeit noch deutlich höher als das Angebot von Selbsttests. Die Zahl der Selbsttest-Anbieter wächst allerdings stetig.

Welche Tests sind geeignet und zugelassen?

Geeignete und zugelassene Selbsttests veröffentlicht das Bundesinstitut für Arzneimittel und Medizinprodukte (BfArM) unter dem folgenden Link: <https://bit.ly/3ldxz0W>.

Geeignete und zugelassene Schnelltests finden Sie ebenfalls auf der Website des BfArM unter folgendem Link: <https://bit.ly/3qFoKOt>. Hier finden Sie unter „Details“ auch Informationen zum deutschen Vertreter der Tests.

Ist sichergestellt, dass Selbsttests in ausreichender Menge vorliegen?

Derzeit stehen Selbsttests leider noch nicht unbegrenzt zur Verfügung. Ende Februar sind die ersten Selbsttests zugelassen worden. Der Bund hat sich bereits über 200 Mio. Selbsttests gesichert. Es wird allgemein davon ausgegangen, dass es sehr bald für Unternehmen und Beschäftigten möglich sein sollte, vergleichsweise einfach ausreichend Selbsttests zu beschaffen. Wir arbeiten daran, die Zahl der Selbsttest-Anbieter auf unserer [Plattform Corona-Schutzprodukte](#) stetig zu erhöhen.

Ist sichergestellt, dass es genügend PoC-Antigen-Schnelltests gibt?

Laut Bundesgesundheitsministerium gibt es genügend Antigen-Schnelltests auf dem Markt. 150 Mio. Schnelltests liegen laut Herstellerangaben bereits heute auf Halde und können direkt geliefert werden. Auf unserer [Plattform Corona-Schutzprodukte](#) sind zahlreiche Anbieter zu finden. Aus eigener Erfahrung können bayme vbm vbw berichten, dass es bei Bestellungen von Schnelltests für die interne Testung der eigenen Mitarbeitenden bisher noch keinerlei Lieferschwierigkeiten bzw. Verzögerungen gab.

Können auch andere Tests als Selbsttests angeboten werden?

Der Aufruf der Arbeitgeber zielt insbesondere auf ein Angebot von Selbsttests, und wo möglich auch PoC-Antigen-Schnelltests, ab. Aber kein Unternehmen muss sein Verfahren umstellen. Unternehmen, die bereits PoC-Antigen-Schnelltests und/oder PCR-Tests anbieten, müssen ihr Angebot selbstverständlich nicht umstellen.

Muss das Testungsangebot im Betrieb selbst umgesetzt werden, oder könnten für die Testung selbst auch externe Stellen außerhalb des Betriebs beauftragt werden?

Selbsttests werden, wie der Name sagt, von den Mitarbeitern an sich selbst angewendet. Eine Beauftragung von externen Stellen ist hier nicht notwendig. Mit der Durchführung von PoC-Antigen-Schnelltests und anderen Tests können selbstverständlich auch externe Stellen (z. B. Arzt, Apotheke, Testzentrum) beauftragt werden. Die Kosten dafür trägt dann der Arbeitgeber.

Welche unterschiedlichen Testarten gibt es?

Selbsttest

Antigen-Selbsttests, oder einfach nur Selbsttests, beruhen auf dem gleichen Prinzip wie PoC-Antigen-Schnelltests. Bei Antigen-Selbsttests sind Probenentnahme und -auswertung leichter, wodurch sie für die Eigenanwendung durch Laien geeignet sind. Sie sind durch eine entsprechende CE-Kennzeichnung gekennzeichnet.

PoC-Antigen-Schnelltest

PoC-Antigen-Schnelltests für SARS-CoV-2 reagieren auf ein spezifisches Eiweiß-Fragment des Virus. Zur Gewinnung des notwendigen Probenmaterials wird in der Regel ein Nasen- oder Rachenabstrich durch geeignetes, geschultes Personal durchgeführt. Die Antigen-Schnelltests funktionieren nach einem ähnlichen Prinzip wie Schwangerschaftstests (Lateral-Flow-Prinzip). Sie liefern deutlich schneller ein Testergebnis, eine Auswertung erfolgt direkt vor Ort. Das Ergebnis liegt in der Regel nach ca. 20 bis 30 Minuten vor. Schnelltests sind jedoch nicht so zuverlässig wie ein PCR-Test.

PCR-Test

PCR-Tests weisen anhand von genetischem Virus-Material in der Probe den SARS-CoV-2-Erreger nach, sind am zuverlässigsten und gelten als der „Goldstandard“. Dabei macht medizinisches Personal einen Nasen- oder Rachen-Abstrich. Die Auswertung des PCR-Tests erfolgt durch ein Labor, was in der Regel etwa 24 Stunden, aber bis zu 48 Stunden (inklusive Transport) dauern kann.

Müssen negativ Getestete die erforderlichen Arbeits- und Infektionsschutzmaßnahmen im Betrieb einhalten?

Ja. Arbeitgeber und Beschäftigte müssen auch bei negativen Testergebnissen darauf achten, dass die erforderlichen Arbeits- und Infektionsschutzmaßnahmen im Betrieb (z. B. nach SARS-CoV-2-Arbeitsschutzverordnung, SARS-CoV-2-Arbeitsschutzregel) weiterhin umgesetzt werden.

Bedeutet ein negativer Test in jedem Fall, dass man keine Corona-Infektion in sich trägt?

Nein, ganz ausschließen kann man eine SARS-CoV-2-Infektion trotz negativem Testergebnis nicht. Mögliche Gründe können sein:

- Nach aktuellen Erkenntnissen kann eine Person mit SARS-CoV-2 infiziert sein, sich jedoch in so einem frühen Stadium der Infektion befinden, so dass das Virus noch nicht nachweisbar ist.
- Der verwendete Test hat das Virus nicht erkannt.
- Anwendungsfehler (z. B. Abstrich wurde nicht richtig genommen).
- Antigen-Tests springen erst bei größeren Virusmengen an.

Wie und gegenüber wem soll belegt werden, dass der Arbeitgeber zwar Tests angeboten, der jeweilige Beschäftigte aber abgelehnt hat? Wie soll das überprüft werden?

Unterbreitet der Arbeitgeber ein Testangebot, sollte er dieses schriftlich oder elektronisch und ausdrückbar im Betrieb bekannt machen. Hier kann sich z. B. eine E-Mail an jeden Beschäftigten anbieten, um sicherzustellen, dass jeder von dem Angebot Kenntnis erlangt. Die Bekanntmachung sollte an

alle Beschäftigten (auch an die, die sich momentan im Home-Office befinden) erfolgen, damit auch sie über das Testangebot informiert sind, falls sie in absehbarer Zeit wieder in Präsenz arbeiten werden. Das dient der Dokumentation, dass der Arbeitgeber jede ihm mögliche und zur Verfügung stehende Möglichkeit des Schutzes seiner Mitarbeiter wahrgenommen hat.

Kann der Arbeitgeber verpflichtende Testungen anordnen?

Grundsätzlich kann der Arbeitgeber Tests in den meisten Fällen nicht verpflichtend anordnen. Es kann aber Situationen geben, in denen Tests angeordnet werden können. Auf Seiten des Arbeitgebers steht das Interesse an betrieblichem Gesundheitsschutz und an einem störungsfreien Arbeitsablauf, auf Seiten des Arbeitnehmers kann das Recht auf körperliche Unversehrtheit und sein Persönlichkeitsrecht berührt sein. Das Interesse des Arbeitgebers an der Durchführung von Tests wird zumindest dann überwiegen, wenn z. B. im Betrieb eine besondere Gefährdungssituation vorliegt, wenn vermehrt Infektionsfälle aufgetreten sind oder Arbeitnehmer Symptome aufweisen. In diesem Fall kann – jedenfalls solange die Gefährdungssituation fortbesteht – eine Anordnung zulässig sein. Auch bei Tätigkeiten mit besonders vulnerablen Personen, wie z. B. in Pflegeheimen oder wenn die Beschäftigten einem erhöhten Expositionsrisiko ausgesetzt sind, z. B. aufgrund einer Vielzahl von Kontakten oder weil Abstandsregelungen nicht immer eingehalten werden können, kann eine Anordnung in Betracht kommen.

Ist der Betriebsrat bei einer Anordnung von Tests zu beteiligen?

Eine zulässige Anordnung von Testungen, die sich nicht auf medizinisch indizierte Einzelfälle beschränkt, soll der Mitbestimmung des Betriebsrats unterfallen können. Betroffen sein können in diesen Fällen insbesondere die Nummern 7 und 1 des § 87 Abs. 1 BetrVG bei Fragen des betrieblichen Gesundheitsschutzes sowie bei Fragen der Ordnung des Betriebes mitzubestimmen. Schließen Arbeitgeber und Betriebsrat eine Betriebsvereinbarung zu Testungen ab, kann es sich anbieten, in dieser Vereinbarung auch die konkrete Durchführung und den Umgang mit positiven Testergebnissen sowie den Datenschutz zu regeln. Hierzu stellen bayme vbm und vbw zeitnah eine Muster-Betriebsvereinbarung zur Verfügung.

Darf der Arbeitgeber den Zugang zum Betrieb ohne Test verwehren?

Hat der Arbeitgeber rechtmäßig verpflichtende Tests angeordnet, kann er Arbeitnehmern, die den Test verweigern, den Zugang zum Betrieb verwehren. Ohne ein negatives Testergebnis bietet der Arbeitnehmer seine Arbeitsleistung nicht ordnungsgemäß an. Der Arbeitgeber muss das nicht ordnungsgemäße Angebot nicht annehmen und er gerät durch Ablehnung dieses Angebots auch nicht an Annahmeverzug. Die Vergütungspflicht entfällt.

Darf der Arbeitgeber Prämien für die Teilnahme an Tests in Aussicht stellen?

Der Arbeitgeber kann seinen Beschäftigten z. B. eine Prämie in Aussicht stellen, wenn sie das Testangebot wahrnehmen und dadurch einen Beitrag zum Gesundheitsschutz leisten. In Betracht kommen z. B. Gutscheine. Darin liegt kein Verstoß gegen das Maßregelungsverbot des § 612a BGB. Voraussetzung ist, dass die Höhe der Prämie nicht geeignet ist, auf den Arbeitnehmer so großen Druck

auszuüben, dass es sich für ihn wie ein Testzwang darstellt. Eine „Befreiung“ vom im Betrieb geltenden Hygienekonzept (z. B. Abstand halten, Masken und Lüften) kann nicht in Aussicht gestellt werden. Die Hygienemaßnahmen in den Betrieben leisten neben den Testungen und Impfungen einen wertvollen Beitrag zur Bekämpfung der Pandemie.

Handelt es sich bei der für einen Test aufgewendeten Zeit um Arbeitszeit?

Es handelt sich im Fall von Testangeboten um freiwillige Tests. Nach der sogenannten Beanspruchungstheorie handelt es sich nicht um Arbeitszeit im Sinne des Arbeitszeitgesetzes. Soweit die Testung auf Wunsch oder auf Bitte des Arbeitgebers erfolgt – insbesondere soweit sie als Zugangsvoraussetzung zum Betrieb angesehen wird, wird es sich um einen Teil der zu vergütenden Arbeitszeit handeln. Ist die Testung demgegenüber als reines Angebot zu verstehen, erfolgt sie außerhalb der vertraglich geschuldeten Arbeitsleistung. Erfolgt die Testung aufgrund einer Betriebsvereinbarung, sollte diese Frage mit geklärt werden.

Informationen zum Testpersonal

Soweit „geschultes Personal“ für die Tests erforderlich ist: Welche Anforderungen muss das Personal erfüllen und wie kann es geschult werden?

Selbsttest

Bei Selbsttests gibt es keine besonderen formalen Anforderungen an den Endanwender.

Qualifikationsvoraussetzungen bei PoC-Antigen-Schnelltests

Zu den Qualifikationsvoraussetzungen des mit der Test-Durchführung beauftragten Personals gibt es bisher keine eindeutigen und verbindlichen Vorgaben. Bisher wurde der Personenkreis lediglich durch den Begriff medizinisches Fachpersonal eingegrenzt, dem auch Pflegefachpersonal zuzurechnen ist.

Unter diesem Personenkreis sind auch Angehörige anderer Gesundheitsfachberufe (vgl. § 5a Abs. 1 Satz 1 IfSG) sowie Heilerziehungspflegerinnen und -pfleger, Personen mit Ausbildungen in der Pflegeassistenz, Altenpflegehilfe und Gesundheits- und Krankenpflegehilfe und ggf. auch Pflegehilfskräfte sowie andere Hilfskräfte ohne einschlägigen Berufsausbildungshintergrund einzuordnen, wenn entsprechende Kenntnisse und Erfahrungen vorliegen bzw. durch Einweisung vermittelt und angeeignet werden und angemessene Zuverlässigkeit gegeben ist.

Zusätzlich ist es möglich, dass die Tests nicht nur durch medizinisches Personal, sondern auch durch „geeignetes geschultes“ Personal durchgeführt werden kann. Nach der Empfehlung des Ausschusses für biologische Arbeitsstoffe (ABAS) muss die Probenahme durch eine Person ohne nachgewiesene Fachkunde durch eine fachkundige Person beaufsichtigt werden. Hierfür ist aber ausreichend, dass der Aufsichtführende die zu Beaufsichtigenden so lange überwacht, bis er sich überzeugt hat, dass diese die übertragenen Tätigkeiten beherrschen, und anschließend stichprobenweise die richtige Durchführung der übertragenen Tätigkeit überprüft. Auf diese Weise ist es möglich, dass auch weitere Gruppen unter der Voraussetzung einer vorherigen Schulung testen können – etwa im Betrieb Beschäftigte.

PCR-Test

PCR-Tests erfolgen nur durch medizinisches Personal und Labore.

Welche Arbeitsschutzmaßnahmen sind bei der Durchführung von Tests zu beachten?

Selbsttests

Selbsttests werden von Beschäftigten unter Berücksichtigung der Herstellerangaben selbst durchgeführt. Grundsätzlich gibt es keine Vorgaben zu Arbeitsschutzmaßnahmen.

PoC-Antigen-Tests

PoC-Antigen-Tests müssen durch medizinisches oder geeignetes geschultes Personal durchgeführt werden. Es handelt sich bei der Probenahme und Durchführung der Tests um vergleichbare Tätigkeiten wie in der TRBA 250 „Biologische Arbeitsstoffe im Gesundheitswesen und in der Wohlfahrts-pflege“ zum Gesundheitsdienst beschrieben.

Bei der Probenahme und bei diagnostischen Tätigkeiten sind entsprechende Arbeitsschutzmaßnahmen erforderlich, beispielsweise weil die nötigen Abstände zwischen Probenehmenden und Beschäftigten nicht eingehalten werden. Es sind für Probenehmende mindestens FFP2-Masken zusammen mit einem Gesichtsschild/Visier oder zusammen mit einer dichtsitzenden Schutzbrille erforderlich, um das Risiko durch Übertragungen über Tröpfchen und Aerosole möglichst gering zu halten.

Weitere Empfehlungen enthält der aktualisierte ABAS-Beschluss 6/20 vom 8. Februar 2021:
<https://bit.ly/3rHCslf>.

Haftet der Arbeitgeber bei Testungen?

Selbsttests werden grundsätzlich durch den Anwender selbst durchgeführt. Bei Selbsttests gibt es keine besonderen formalen Anforderungen an den Endanwender. Lediglich PoC-Antigen-Schnelltests sind durch medizinisches bzw. geeignetes und geschultes Personal durchzuführen. Führt ein Arzt oder anderes medizinisches Personal mit mindestens dreijähriger Ausbildung die Testung durch, haften diese nach den allgemeinen berufsrechtlichen Grundsätzen. Eine Haftung des Arbeitgebers kommt nicht in Betracht, das Verhalten des Arztes bzw. des medizinischen Personals ist dem Arbeitgeber nicht zurechenbar.

Lässt der Arbeitgeber Schnelltests durch eigene Beschäftigte durchführen, die eigens dafür geschult wurden, kann es in Einzelfällen zu einer Haftung kommen. Voraussetzung ist, dass den Arbeitgeber ein Verschuldensvorwurf trifft. Wenn der Arbeitgeber eigenes Personal beauftragt, die Tests also durch nicht medizinisches Fachpersonal durchführen lässt, muss er diese sorgfältig schulen und einweisen. Insofern trifft den Arbeitgeber nur eine Auswahl- und Überwachungspflicht. Diesen Pflichten kommt der Arbeitgeber durch sorgfältige Auswahl der Personen und ordnungsgemäße Schulung nach.

Praxistipp: Die Schulungen von eigenen Beschäftigten sollten zu Nachweiszwecken dokumentiert werden.

Positive Testergebnisse: Umgang und Meldepflichten

Wie ist der Umgang mit positiv getesteten Beschäftigten?

Positiv getestete Beschäftigte müssen sich sofort in Selbstisolation begeben und das Schnelltestergebnis mit einem PCR-Test bestätigen. Zwar besteht keine eigens dafür geregelte Vorschrift, z. B. im IfSG, aber aufgrund ihrer arbeitsvertraglichen Rücksichtnahmepflicht dem Arbeitgeber gegenüber gilt dasselbe auch für die Mitarbeiter, die ein positives Selbsttestergebnis erhalten. Arbeitgeber können die positiv getesteten Arbeitnehmer daher von der Präsenzpflcht auch einseitig entbinden und – wenn möglich – bis zu einem negativen PCR-Testergebnis Homeoffice anordnen. Ist die Erbringung der Arbeitsleistung von zu Hause aus nicht möglich, besteht ein Entschädigungsanspruch nach § 56 Abs. 1 IfSG. Nach der Anpassung des IfSG im EpiLage-Fortgeltungsgesetz besteht ein Anspruch auf Entschädigung auch bei vorsorglicher Absonderung. Die Beschlussempfehlung zum EpiLage-Fortgeltungsgesetz sieht eine Änderung des § 56 Abs 1 IfSG vor, nach der eine Entschädigung auch an Personen gewährt werden kann, wenn diese sich bereits vor Anordnung einer Absonderung vorsorglich absondert oder vorsorglich bestimmte berufliche Tätigkeiten ganz oder teilweise nicht ausgeübt haben und dadurch einen Verdienstaussfall erleiden, wenn eine Anordnung der Absonderung bereits zum Zeitpunkt der vorsorglichen Absonderung oder der vorsorglichen Nichtausübung beruflicher Tätigkeiten hätte erlassen werden können.

Positives Selbsttestergebnis: Wie ist der Umgang mit Beschäftigten, die Kontaktpersonen sind?

Ein positives Ergebnis mit einem geeigneten Antigen-Selbsttest stellt nach Aussage des RKI zunächst einen Verdacht auf eine SARS-CoV-2-Infektion dar. Die Diagnose wird erst durch den nachfolgenden RT-PCR-Test sowie die ärztliche Beurteilung gestellt (vgl. [RKI, Epidemiologisches Bulletin, S. 5](#)). Bis zur Bestätigung des Selbsttests können Kollegen nur „Kontaktpersonen“ zu Verdachtsfällen sein. Sofern diese Kollegen/Kontaktpersonen keine Symptome aufweisen, sind bis zur Bestätigung des Selbsttests keine Maßnahmen durch den Arbeitgeber vorzunehmen.

Nach unserer Auffassung sind die Fälle entsprechend dem Fall „Kontakt zu einer Kontaktperson“ zu behandeln. Der Kontakt zu einer Kontaktperson reicht nicht ohne weiteres zur Annahme einer konkreten Infektionsgefahr aus. Hierfür sprechen auch die Erwägungen des RKI, wonach Kontaktpersonen von Kontaktpersonen nicht in Quarantäne müssen.¹ Sofern das betrieblich möglich ist, sollte die Arbeitsleistung von zu Hause aus erbracht werden.

Muss ein positives Testergebnis gemeldet werden? Wer muss an wen melden?

Bei den Meldepflichten gegenüber dem Gesundheitsamt ist zu unterscheiden, ob es sich um einen Schnelltest oder um einen sog. Selbsttest handelt.

¹ https://www.rki.de/DE/Content/InfAZ/N/Neuartiges_Coronavirus/Kontaktperson/Management.html (letzter Abruf 12. März 2021)

Bei einem Selbsttests ist die Meldung eines positiven Testergebnisses an das Gesundheitsamt nicht gesetzlich vorgesehen. Aus unserer Sicht macht es aber Sinn, den Beschäftigten bei Ausgabe des Selbsttests darauf hinzuweisen, dass dieser ein positives Testergebnis an das Gesundheitsamt melden sollte.

Bei den Schnelltests existieren gesetzliche Regelungen zur Meldung positiver Testergebnisse an das Gesundheitsamt. Verpflichtet zur Meldung ist grundsätzlich das Personal, das den Test abnimmt:

Führt ein (Betriebs-/Werks-) Arzt einen Corona-Schnelltest durch, ist er nach § 8 Abs. 1 Nr. 1 i. V. m § 9 IfSG verpflichtet, das positive Testergebnis an das jeweils zuständige Gesundheitsamt zu melden. Die Erstreckung dieser Meldepflicht auch auf nichtärztliches Personal ist in der Beschlussempfehlung zum EpiLage-Fortgeltungsgesetz durch Ergänzung von § 8 Abs. 1 Nr. IfSG vorgesehen.

Ein positives Schnelltestergebnis muss durch einen PCR-Test verifiziert werden. Dieser wird nach der Meldung vom Gesundheitsamt veranlasst.

Eine Meldepflicht des positiven Corona-Testergebnisses besteht für die testende Person auch gegenüber dem Arbeitgeber. Nach unserer Auffassung ergibt sich diese Meldepflicht aus einer analogen Anwendung des § 8 IfSG. Schutzzweck der Meldung nach § 8 IfSG ist die Nachverfolgung der Ansteckung und die Verhinderung weiterer Ansteckungen. Der Arbeitgeber muss in der Lage sein, seine Belegschaft und die betrieblichen Interessen durch geeignete Maßnahmen zu schützen.

Sowohl bei der Durchführung des Schnelltests als auch des Selbsttests besteht die Pflicht des Arbeitnehmers, ein positives Ergebnis an den Arbeitgeber zu melden. Diese Pflicht ergibt sich aus der nebenvertraglichen Rücksichtnahmepflicht. Dazu gehört auch die Vermeidung von Gesundheitsgefahren der Kollegen.

Besteht ein Fragerecht des Arbeitgebers?

Es handelt sich bei Covid-19 um eine meldepflichtige Krankheit nach dem Infektionsschutzgesetz (§ 7 Abs. 1 Nr. 44a). Der Arbeitgeber ist berechtigt, seine Arbeitnehmer vor Arbeitsaufnahme im Betrieb zu fragen, ob sie das Testangebot wahrgenommen haben. Hat ein Arbeitnehmer teilgenommen, darf der Arbeitgeber weiter fragen, ob das Testergebnis positiv ausgefallen ist. Dieses Recht ergibt sich aus der nebenvertraglichen Rücksichtnahmepflicht. Dazu gehört auch die Vermeidung von Gesundheitsgefahren. Arbeitgeber müssen in die Lage versetzt werden, ihren gegenüber allen Beschäftigten bestehenden Schutzpflichten nachzukommen. Somit stellt der Arbeitsvertrag eine Rechtsgrundlage für die Verarbeitung der personenbezogenen Daten dar. Die Mitarbeiter müssten zuvor über die Weitergabe ihrer Daten und somit der Verarbeitung ihrer personenbezogenen Daten informiert werden.

Sind die Meldepflichten mit dem Datenschutz vereinbar?

Die Verarbeitung der personenbezogenen Daten der Beschäftigten durch die Weitergabe des Testergebnisses durch die testenden Personen an die Gesundheitsbehörde sowie an den Arbeitgeber ist mit Datenschutz-Grundverordnung (DS-GVO) und Bundesdatenschutzgesetz (BDSG) vereinbar. Die

Weitergabe des Testergebnisses durch die testende Person an das Gesundheitsamt ist zur Erfüllung der gesetzlichen Meldepflicht nach § 8 IfSG.

Eine Weitergabe eines positiven Testergebnisses durch die testende Person an den Arbeitgeber kann nach unserer Auffassung auf die Rechtsgrundlage des Art. 6 Abs. 1 lit. d) i. V. m. Art. 9 Abs. 2 lit. h) DSGVO gestützt werden. Die Weitergabe des Testergebnisses an den Arbeitgeber ist zum Zweck der Gesundheitsvorsorge und zum Schutz lebenswichtiger Interessen der Belegschaft erforderlich.

Durch die Abnahme des Schnelltests und die Weitergabe des Testergebnisses an Gesundheitsamt und Arbeitgeber werden personenbezogene Daten des Beschäftigten verarbeitet. Die betroffenen Beschäftigten sind daher spätestens im Zeitpunkt der Datenerhebung über die Verarbeitung ihrer personenbezogenen Daten zu informieren (Art. 13 DS-GVO).

The logo for the Bavarian Chamber of Commerce (vbw) is located in the top right corner. It consists of a solid blue square. Inside the square, the lowercase letters 'vbw' are written in a white, bold, sans-serif font. Below the letters, the tagline 'Die bayerische Wirtschaft' is written in a smaller, white, sans-serif font.

vbw

Die bayerische Wirtschaft

Ansprechpartner

Andreas Kreutzer

Leiter Arbeitssicherheit

Telefon 089-551 78-516

Telefax 089-551 78-92516

andreas.kreutzer@vbw-bayern.de