

# 01

---

Arbeitsrechtliche Erwägungen  
zur Impf- und Testpflicht



---

Testet du noch oder impfst du schon?

# Corona Impfung und Test - Grundsätzliches

## Körperliche Unversehrtheit

- Jede Impfung = Körperverletzung
- Jeder Test = mgl. Körperverletzung
- Gerechtfertigt, wenn Einwilligung oder gesetzliche Grundlage

## Betriebliche Interessen

- Betrieblicher Gesundheitsschutz ist Pflicht des Arbeitgebers
- Fortführung des Betriebs

# Corona Impfung und Test - Grundsätzliches

## Unterschied

```
graph TD; A[Unterschied] --- B[Impfen]; A --- C[Test];
```

### Impfen

- IMMER Eingriff in körperliche Unversehrtheit
- Derzeit keine generelle gesetzliche Grundlage

### Test

- Tests mit geringer Eingriffsqualität – oder sogar ohne („Speicheltest“)
- Testpflichtverordnung (z.B. Berlin)
- Bundesweite Testangebotsverpflichtung (zu berücksichtigen bei Interessenabwägung?)

”

---

Was mache ich, wenn meine AN ggü. Impfungen skeptisch sind?

# Corona Impfung - Impfprämie

---



## Generelle Zulässigkeit

- Impfprämie = „Corona Streikbruchprämie“
- Maßregelungsverbot?



## Höhe der Prämie

- Moderate Höhe
- 1 Bruttomonatsgehalt oder mehr = Risiko



## Sonstiges?

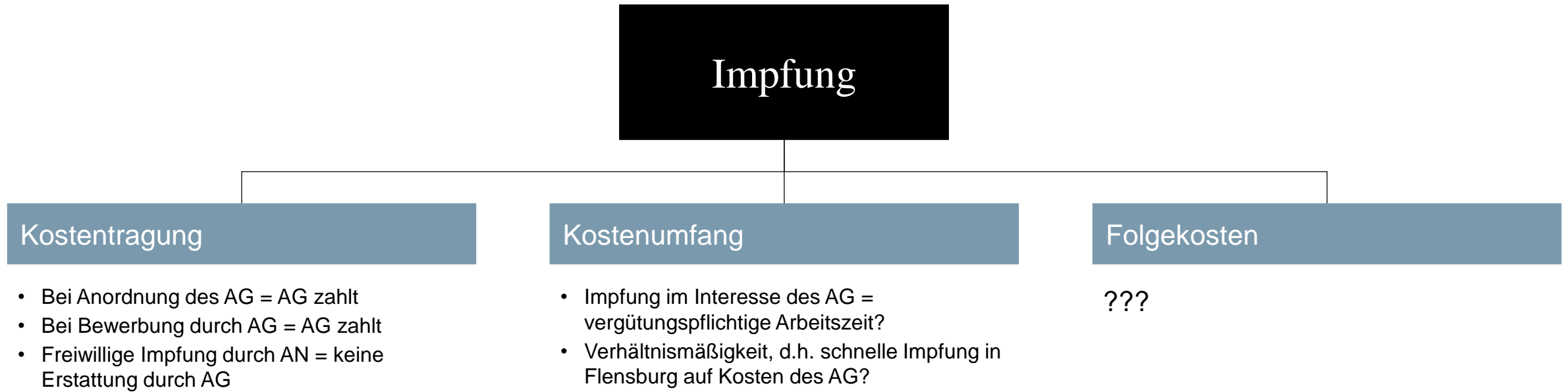
- MBR des BR
- Gute Kommunikationsstrategie

“

---

Ist eine Impfung dann Arbeitszeit? Und wer zahlt den Spaß?

# Corona Impfung - Konsequenzen





# Corona Impfung - Konsequenzen

## Freiwillige Impfung

- Arbeitsunfähigkeit infolge med. Eingriffs
- Verschulden gegen sich selbst?
- P: Berichte zu einzelnen Impfstoffen

## Impfung auf Prämie hin

- Box 1 gilt umso mehr, da Verstoß gegen § 242 BGB
- Bewerbung für Impfung – aber dann nicht Konsequenzen tragen wollen

## Impfung im Betrieb

- In Abstimmung mit Land/Kommune
- Allein Stellen der Betriebsfläche
- Einrichtung nach Vorgaben des Landes/Kommune

## Impfung durch Betriebsarzt

- Zusätzlich zu Box 3
- Ordnungsgemäße Auswahl des Arztes
- Ordnungsgemäße Einführung des Arztes
- Haftung für Impfschäden?
- Haftung für mangelhafte Impfstoffe?
- Mediale Berichterstattung

Rufen Sie SKW an ☺

Alig. gesetzlichen Folgen

Alig. gesetzliche Folgen

Bei enger Abstimmung,  
überlegenswert

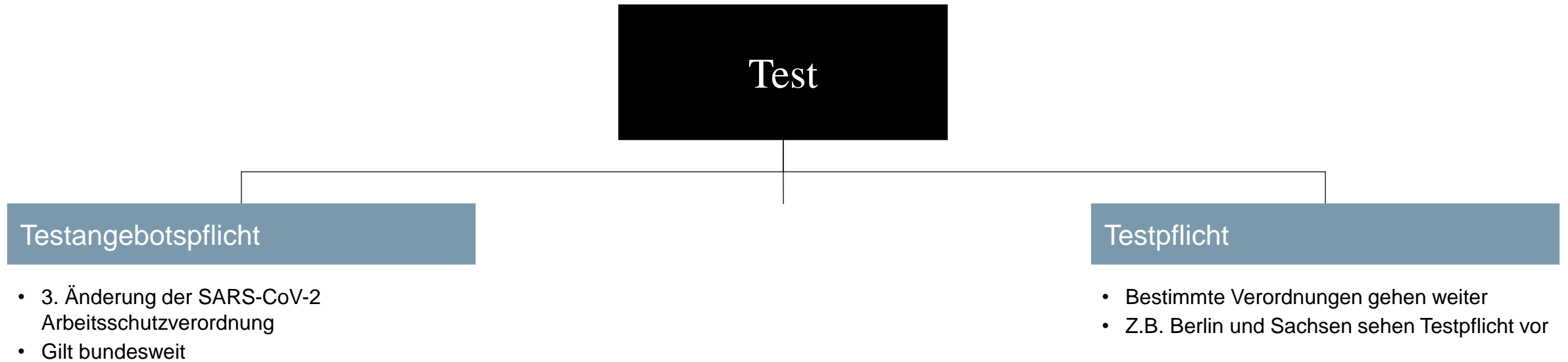
Nicht empfehlenswert  
aufgrund unklarer Rechtslage



---

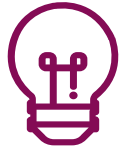
Und was ist nun mit diesen Tests? Ist nun ein Test verpflichtend?  
Und wenn ja, welcher?

# Corona Test - Grundlagen



# Corona Test – Bundesweite Regelung

---



## TestANGEBOT

- 2 Tests die Woche anbieten



## Eingeschränkte Nachweispflicht

- Kein Nachweis bzgl. Arbeitnehmer
- Nachweis der gekauften Tests



## Kein Bußgeld

- zumindest kein Automatisches
- Erst ausdrückliche Anordnung durch zuständige Arbeitsschutzbehörde

# Corona Test – Bundesweite Regelung

---



## Testauswahl

- Freie Wahl des AG
- „Es können PCR-Tests oder Antigen-Schnelltests zur professionellen oder zur Selbstanwendung angeboten werden“



## Testdurchführung

- Dringend empfehlenswert: Selbstdurchführung
- Durchführung durch Kollegen: Unnötiges Haftungsrisiko
- Durchführung durch Dritte: Zulässig – aber steigert Kosten sowie Datenschutzproblematik



## Testverweigerung

- Keine direkten Konsequenzen
- **Mögliche Konsequenzen – nach allg. Regelungen -, wenn bekannte Infektion verschwiegen wird**



---

Und was gilt bei den besonderen Verordnungen?

# Corona Test – z.B. Berliner Regelung

---

- Testpflicht für
  - Arbeitnehmer
  - mit direktem Kundenkontakt
- P: Was passiert bei Weigerung?
  - Weigerung Gehalt?
  - Abmahnung?
- Im Unterschied zur Bundesregelung:
  - Verstoß gegen Testangebot = Bußgeld für Arbeitgeber

Rspr. ist im Blick zu halten, ob die Verordnungen gültig bleiben



---

Und was gilt datenschutzrechtlich?



# 02

---

Datenschutzrechtliche  
Erwägungen zur Impf- und  
Testpflicht

# Rechtsgrundlage zur Datenverarbeitung

**Gesundheitsdaten**  
bedeuten erhöhte Anforderungen bei der  
Verarbeitung

Testen

- 3. Änderung der SARS-CoV-2 Arbeitsschutzverordnung
  - Nachweise über Beschaffung von Tests explizit erwähnt, aber keine Pflicht der Dokumentation der getesteten Personen
- Verordnungen der Länder
  - sehen teilweise die Führung eines Testlogbuchs vor, in welchem durchgeführte Tests und/oder Ergebnisse dokumentiert werden müssen
- Verarbeitung zum Zwecke des Beschäftigungsverhältnisses
  - Dokumentation der Aushändigung der Tests, aber nicht der Durchführung oder gar Ergebnis (Fürsorgepflicht)

Impfen

- Sofern keine ausnahmsweise gesetzliche Grundlage zur Erhebung des Impfstatus von Beschäftigten
- Nur mit Einwilligung der Beschäftigten, z.B. Impfprämien

“

---

Ich führe ja nur handschriftliche Listen, das ist doch datenschutzrechtlich irrelevant!

# Weitere datenschutzrechtliche Pflichten

---

- Informationspflichten nach Art. 13 DSGVO
  - Kurze Information für Beschäftigte, welche Daten im Zusammenhang mit der Testung / Abfrage Impfung verarbeitet werden
- Restriktive Zugriffsregelungen auf die erhobenen Daten
- Aufnahme in das Verarbeitungsverzeichnis
- Festlegung von Aufbewahrungs- und Löschfristen
  - In der Regel 4 Wochen gemäß der Verordnungen der Länder
- Datenschutzfolgenabschätzung (Stichwort: Gesundheitsdaten)

**SKW**  
**Schwarz**  
Rechtsanwälte

# Vielen Dank

---

für Ihre Aufmerksamkeit

# Kontakt

---



**Alexander Möller**

Partner

Fachanwalt für Arbeitsrecht

[a.moeller@skwschwarz.de](mailto:a.moeller@skwschwarz.de)



**Franziska Ladiges**

Counsel

Fachanwältin für IT-Recht

[f.ladiges@skwschwarz.de](mailto:f.ladiges@skwschwarz.de)