

Testpflicht für „Urlaubsrückkehrer“ – Keine Dokumentation mit Personenbezug!

Nach § 9 Abs. 1a der aktuellen Sächsischen Corona-Schutz-Verordnung haben Beschäftigte, die mindestens fünf Werktage hintereinander aufgrund von Urlaub und vergleichbaren Dienst- oder Arbeitsbefreiungen nicht gearbeitet haben, am ersten Arbeitstag nach dieser Arbeitsunterbrechung dem Arbeitgeber einen tagesaktuellen Test vorzulegen oder im Verlauf des ersten Arbeitstages einen dokumentierten beaufsichtigten Test durchzuführen. Erfolgt die Arbeitsaufnahme im Homeoffice, gilt die Verpflichtung nach Satz 1 für den ersten Tag, an dem die Arbeit im Betrieb oder an sonstigen Einsatzorten außerhalb der eigenen Häuslichkeit stattfindet. Gemäß § 9 Abs. 8 der Sächsischen Corona-Schutz-Verordnung genügt zur Nachweisführung die Gewährung der Einsichtnahme in die Test- oder Impfnachweise gemeinsam mit einem amtlichen Ausweispapier im Original.

Nach meiner Überzeugung besteht das mildeste Mittel in einer Kontrolle der Testnachweise durch Vorlage seitens der Beschäftigten, **ohne dass diese Tests oder Kontrollen mit einem Personenbezug dokumentiert werden.** Stattdessen können Arbeitgeber lediglich dokumentieren, dass sie einen Prozess zur Durchführung derartiger Kontrollen eingeführt haben. Die bloße Dokumentation eines entsprechenden Kontrollprozesses erscheint insoweit ausreichend, da § 9 Abs. 1a der Sächsischen Corona-Schutz-Verordnung eine Vorlagepflicht der Beschäftigten regelt, jedoch keine Festlegungen hinsichtlich einer Pflicht des Arbeitgebers zu einer weitergehenden Dokumentation und einer damit einhergehenden Verarbeitung personenbezogener Daten trifft.

§ 9 Abs. 7 der Sächsischen Corona-Schutz-Verordnung sieht zudem vor, dass die Pflicht zur Vorlage eines Testnachweises nicht für Beschäftigte gilt, die nachweisen, dass sie über einen vollständigen Impfschutz gegen SARS-CoV-2 verfügen oder die von einer SARS-CoV-2-Infektion genesen sind. Diesen Beschäftigten steht es somit frei, alternativ einen Nachweis über ihre vollständige Immunisierung vorzulegen. Auch dies ist in einem entsprechenden Kontrollsystem zu berücksichtigen. Eine Dokumentation des Impf- oder Genesenenstatus ist aus datenschutzrechtlicher Sicht jedoch nicht zulässig, insbesondere darf der Impf- oder Genesenennachweis nicht kopiert werden.

Soweit Beschäftigte die eigene Immunisierung (zum Beispiel: Impfstatus) nicht offenlegen möchten, so verbleibt es bei der Pflicht zur Vorlage bzw. Kontrolle eines Testnachweises.

Ihr Ansprechpartner
Andreas Schneider

Durchwahl
Telefon 0351/85471-120
Telefax 0351/85471-109

saechsdsb@
st.sachsen.de*

Dresden,
30. Juni 2021

Hausanschrift:
Sächsischer
Datenschutzbeauftragter
Devrientstraße 5
01067 Dresden

www.saechsdsb.de

Verkehrsanbindung:
Zu erreichen mit den Straßen-
bahnlinien 4
(Haltestelle Am Zwingerteich)

*Informationen über die
Verarbeitung Ihrer
personenbezogenen Daten und
zum Zugang für verschlüsselte
E-Mails finden Sie unter
<https://www.saechsdsb.de/>
Datenschutzerklärung.

Gemäß Art. 25 Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO) hat der Arbeitgeber innerhalb der organisatorischen Maßnahmen den Grundsatz der Datenminimierung nach Art. 5 Abs. 1 Buchstabe c DSGVO bestmöglich umzusetzen. Organisatorisch ist grundsätzlich sicherzustellen, dass nicht die unmittelbaren Vorgesetzten sondern eine (informationell abgeschottete) Vertrauensstelle diese Gesundheitsdaten der Beschäftigten entgegennimmt.

Diese Organisationseinheit ist im Hinblick auf die Datenverarbeitung und personelle Ausstattung transparent zu beschreiben und wird von dem gemäß Art. 37 DSGVO benannten Datenschutzbeauftragten überwacht. Die Anzahl der Beschäftigten der Vertrauensstelle und deren Zugang zu den empfangenen Gesundheitsinformationen sind auf das erforderliche Maß zu minimieren.

Bei Kleinstbetrieben kann aus Gründen der Angemessenheit auch der mit Personalverwaltung betraute bzw. der Vorgesetzte selbst die Rückkehrkontrolle durchführen.