**Hinweise zum Rechtsrahmen für die Durchführung von sog. Corona-Schnelltests bzw. Corona-Selbsttests in den Unternehmen**

**GLIEDERUNG**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  |  | **Seite** |
|  |  |  |
| **I.** | **Einführung**1. Gemeinsame Erklärung der Spitzenverbände der deutschen Wirtschaft
2. Keine staatliche Testverpflichtung
3. Rahmenregelungen für die Durchführung von Testungen
 | 3333 |
|  |  |  |
|  |  |  |
| **II.** | **Durchführung von Coronatests in den Betrieben**1. Regelungen und Vorgaben nach der Corona-Test-Quarantäne VO NRW
2. Arten der Coronatests
3. PCR-Tests
4. Coronaschnelltests (sog. PoC-Antigen-Schnelltest)
5. Coronaschnelltests in Form von sog. Selbsttests
6. Anforderungen an die Coronatests bei Durchführung im Betrieb
7. Beschaffung der Coronatests
8. Keine staatliche Kostenübernahme für die Testung
9. Vergütung für die aufgewendete „Testzeit“ für die Beschäftigten
10. Rechtliche Auswirkungen positiver Testergebnisse
11. Meldepflichten bei positivem Testergebnis

aa. Meldepflichten bei positivem PCR-Testbb. Meldepflichten bei positivem PoC-Antigenschnell- testcc. Meldepflichten bei Eigenvornahme von Selbsttestsdd. Meldepflichten der Beschäftigten gegenüber ihren  Unternehmen1. Verpflichtung zur Absonderung (sog. Quarantäne) und weitergehende Testpflichten

aa. Absonderung bei Durchführung eines PCR-Tests bb. Absonderung nach einem positiven Schnelltestcc. Absonderung nach einem positiven Test in Eigenvor- nahme (Selbsttest)1. Ende der Absonderung (Quarantäne)
2. Entschädigungs-bzw. Erstattungsleistungen des Landes NRW bei Vorliegen positiver Testergebnisse
3. Nachweispflichten bei einer Quarantäne wegen Infizierung eines Beschäftigten
4. Quarantäne wegen Infizierung eines im Haushalt des Beschäftigten lebenden Angehörigen (sog. Haushaltsangehöriger)
 | 55667889991010101010111111121212131314 |
|  |  |  |
| **III.** | **Rechtliche Voraussetzungen und Grenzen hinsichtlich der Zulässigkeit von Coronatests**1. Verpflichtung der Beschäftigten zur Teilnahme an Coronatests?
2. Keine gesetzliche Testpflicht
3. Zulässigkeit der Anordnung von verpflichtenden Coronatests?

aa. Wahrung billigen Ermessens nach § 106 GewObb. Verhältnismäßigkeit der Anordnung1. Anlasslose Testung
2. Anlassbezogene Coronatests bei Vorliegen eines Verdachts
3. Freiwillige Testverfahren im Unternehmen
4. Beteiligungsrechte der Betriebsräte
5. Fragerecht des Arbeitgebers
6. Rechtsfolgen bei unzulässiger Anordnung zur Teilnahme an Coronatests
7. Veröffentlichung der Namen der positiv auf das Coronavirus getesteten Personen im Betrieb?
8. Aufklärungs- bzw. Hinweispflichten vor der Durchführung von Coronatests
9. Datenschutz
10. Haftung bei fehlerhafter Testvornahme
 | 15151515151516161717181819191920 |
|  |  |  |
| **IV.** | **Auswahl des Testverfahrens** 1. Vor- und Nachteile der Schnelltests
2. Vor- und Nachteile der Zurverfügungstellung von Corona-Selbsttests
3. Abwägung der Vor- und Nachteile der Coronatests
 | 21212121 |
|  |  |  |
|  |  |  |
| **V.**  | **Beispiel für ein arbeitgeberseitiges Angebot von Selbsttests durch die Beschäftigten** | 22 |
|  |  |  |

1. **Einführung**

Die Bundesregierung verfolgt zur Bekämpfung des Coronavirus SARS – 2 und der von ihm abgeleiteten Mutationen (nachfolgend Coronavirus) eine neue Teststrategie. Die Durchführung von flächendeckenden Tests soll eine wirksame Maßnahme gegen die Ausbreitung des Coranavirus bilden, bis große Teile der Bevölkerung durch Impfungen gegen eine Infektion mit dem Coronavirus geschützt sind.

Weitere Hinweise zur Teststrategie der Bundesregierung können unter folgendem Link abgerufen werden:

<https://www.zusammengegencorona.de/informieren/testen/>

1. **Gemeinsame Erklärung der Spitzenverbände der deutschen Wirtschaft**

Die Vertreter der Spitzenverbände der deutschen Wirtschaft haben eine gemeinsame Erklärung abgegeben, die folgenden Appell an die Unternehmen enthält:

*„Aus diesem Grunde appellieren die Spitzenverbände der Deutschen Wirtschaft an die Unternehmen, ihren Beschäftigten Selbsttests, und wo dies möglich ist, Schnelltests anzubieten, um Infektionen frühzeitig zu erkennen. Wir übernehmen Verantwortung und wollen die Teststrategie entschieden unterstützen.*

*Wir werden alles Erdenkliche dafür tun, dass die Unternehmen diesem Aufruf folgen und damit einen entscheidenden Beitrag der Tests in Deutschland leisten.*

*BDA, BDI, DIHK und ZDH werden die Unternehmen in einer raschen und umfangreichen Informationskampagne über Möglichkeiten der Testung beraten. Wir werden die Öffentlichkeit fortlaufend und von Beginn an über unsere Aktivitäten und die Anzahl der teilnehmenden Unternehmen unterrichten.“*

Unternehmen sollen infolge dieser gemeinsamem Erklärung der Spitzenverbände der deutschen Wirtschaft denjenigen Beschäftigten, die in Präsenzform vor Ort in den Betrieben arbeiten, zum Schutz vor einer weiteren Ausbreitung des Coronavirus möglichst einmal pro Woche einen Schnelltest oder Selbsttest anbieten.

Die Bundesregierung hat bisher keine Leitlinien herausgegeben, in welcher Weise und unter welchen Voraussetzungen die Coronatestungen von den Unternehmen organisiert und durchgeführt werden sollen. Auch etwaige Haftungsfragen bei einer etwaigen fehlerhaften Durchführung einer Coronatestung sind bisher nicht geklärt.

1. **Keine staatliche Testverpflichtung**

Unternehmen sind weder aufgrund von staatlichen Regelungen noch aufgrund der gemeinsamem Erklärung der Spitzenverbände der deutschen Wirtschaft noch aufgrund von gesetzlichen Vorschriften des Bundes oder des Landes Nordrhein -Westfalen zur Durchführung von Schnelltests oder Zurverfügungstellung von Selbsttests verpflichtet.

Sofern Unternehmen dem Appell der Spitzenverbände der deutschen Wirtschaft vom 9. März 2021 folgen und ihren Beschäftigten einen Coronatest anbieten möchten, verbleiben für sie hinsichtlich der Durchführung und Auswahl der Art der Coranatests sowie bei der Ausgestaltung des angebotenen Testverfahrens nach wie vor Gestaltungsspielräume. So können den Beschäftigten alternativ Coronaschnelltests oder Coronaselbsttests zur Eigenvornahme angeboten werden.

1. **Rahmenregelungen für die Durchführung von Testungen**

Allerdings haben der Bund und das Land Nordrhein-Westfalen inzwischen Rahmenregelungen für die Durchführung von Coronatests geschaffen. Hierzu haben sie die nachfolgenden Verordnungen in Kraft gesetzt:

* **Coronavirus-Testverordnung – (TestV)** des Bundes vom 8. März 2021
* **Corona-Test-und-Quarantäneverordnung – (CoronaTestQuarantäneVO NRW)** vom 11. März 2021
* **Corona-Teststrukturverordnung (CoronaTeststrukturVO NRW)** vom 9. März 2020

Die **Coronavirus-Testverordnung (TestV)** des Bundes normiert den Anspruch der Bürger auf Testung (sog. Bürgertest) in Bezug auf einen direkten Erregernachweis des Coronavirus sowie die Abrechnung und Vergütung der Leistung für die Durchführung der Testungen. Sie enthält keine Vorgaben für die Durchführung von Tests in Unternehmen.

**Die Corona-Test-Quarantäne VO NRW,** die das Ministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales des Landes Nordrhein – Westfalen (MAGS) am 11. März 2021 erlassen hat, enthält Hinweise und zum Teil auch Vorgaben für die Durchführung von Coronaschnelltests bzw. Coronaselbsttests - unter anderem auch für die sog. Beschäftigtentestung in Betrieben (siehe hierzu im Einzelnen sogleich unter II. 3).

Die **CoronaTeststrukturVO NRW** knüpft an die zum 8. März 2021 in Kraft getretene Fassung der Coronavirus-Testverordnung des Bundes (TestV) an, die die Bürgertestung und die Infrastruktur hierzu regelt. Ziel der Verordnung ist der schnellstmögliche Aufbau einer landesweiten und ortsnahen Angebotsstruktur zur Durchführung kostenloser Bürgertestungen im Rahmen der verfügbaren Testkapazitäten im Sinne von § 1 Abs. 1 TestV.

Die CoronaTeststrukturVO NRW wurde inzwischen um eine sog. Anlage 1 ergänzt, die Regelungen zu „Mindestanforderungen an Teststellen“ bestimmt. Danach müssen die Betreiber von Teststellen bzw. Testzentren zuverlässig im Sinne des Gewerberechts sein und über Erfahrungen/Qualifikationen verfügen, die erwarten lassen, dass sie eine Einhaltung dieser Standards gewährleisten können. Sie dürfen als Testpersonal nur nachweislich fachkundige Personen mit einer medizinischen Ausbildung oder durch fachkundige Personen geschulte Personen einsetzen. Ferner muss ein PCR-Test spätestens einen Werktag nach einem positiven PoC-Test beim Labor eingehen, das den Test auswertet. Die Regelungen der CoronaTeststrukturVO NRW enthalten nur wenige Vorgaben für die Durchführung von Tests in privatwirtschaftlich geführten Unternehmen. Dies gilt jedenfalls soweit sie nicht ausnahmsweise nach der TestV aufgeführt sind und Testungen auf das Coronavirus durchführen können (wie z.B. Krankenhäuser, Einrichtungen für ambulantes Operieren, Vorsorge- oder Rehabilitationseinrichtungen, in denen eine den Krankenhäusern vergleichbare medizinische Versorgung erfolgt, Dialyseeinrichtungen, Tageskliniken, ambulante Pflegedienst nach §§ 3 Abs. 2, 4 Abs. 2 TestV i.V.m. §§ 23 und 36 IfSG).

So wird z.B. in § 2 Abs. 1 Nr. 3 Corona-Teststrukturverordnung geregelt, dass die Teststellen und Testzentren zur Durchführung der Bürgertests mit externen Dritten – also auch mit Unternehmen der Privatwirtschaft – kooperieren können, indem sie deren Räumlichkeiten für die Bürgertests nutzen (z. B. Schulaula, Betriebshalle etc.). Zudem sieht § 2 Abs. 3 Corona-Teststrukturverordnung vor, dass Unternehmen auf eigene Kosten die an sich mit den Bürgertests betrauten Teststellen und Testzentren mit betrieblichen Testangeboten beauftragen können.

1. **Durchführung von Corona - Tests in den Betrieben**

Die nachfolgenden Ausführungen enthalten einen Überblick über die Arten und Formen von Beschäftigtentestungen sowie Hinweise zu den Vor- und Nachteilen der verschiedenen Coronatestverfahren und etwaig zu beachtenden Rechtsnormen.

1. **Regelungen und Vorgaben nach der Corona – Test – Quarantäne VO NRW**

Die Unternehmen sollen nach der gemeinsamen Erklärung der deutschen Spitzenverbände ihren Beschäftigten zukünftig Schnelltest anbieten. In diesem Kontext werden die Durchführung von Coronaschnelltests in den Betrieben oder die Zurverfügungstellung von Coronaselbsttests für die Beschäftigten genannt.

Die am 12. März 2021 in Kraft getretene Corona – Test - Quarantäne VO NRW enthält zwar keine Verpflichtung der Unternehmen zur Durchführung von Coronatests. In § 11 Corona – Test – Quarantäne VO NRW werden aber bestimmte Anforderungen bzw. Voraussetzungen an die Durchführung der sog. **Beschäftigtentestung** festgelegt.

§ 11 Corona – Test – Quarantäne VO NRW lautet wie folgt:

|  |
| --- |
| **§ 11 Corona – Test – Quarantäne VO NRW (Beschäftigtentestung)***Unternehmen der Privatwirtschaft, Körperschaften des Privatrechts und Körperschaften und Anstalten des öffentlichen Rechts, die ihren Beschäftigten das Angebot von kostenlosen Coronaschnelltests machen, können* ***die Testungen selbst mit eigenem fachkundigen oder geschultem Personal durchführen*** *oder* ***bei Teststellen oder Testzentren****, die auch Bürgertestungen vornehmen,* ***auf ihre Kosten*** *beauftragen. Soweit möglich soll eine Bescheinigung über das Testergebnis erfolgen. Dies gilt auch für das Angebot von Selbsttests unter Aufsicht einer fachkundigen oder geschulten Person*. |

Die Coronaschnelltests können nach § 11 Corona – Test – Quarantäne VO NRW entweder von den Unternehmen selbst mit eigenem fachkundigen oder geschulten Personal in ihren Betrieben oder von externen Teststellen oder in externen Testzentren durchgeführt werden.

PoC-Antigen-Tests müssen entweder durch nachweislich fachkundige Personen (z. B. durch eine Ausbildung im medizinischen Bereich) oder durch geschulte Personen unter Aufsicht einer fachkundigen Person durchgeführt werden. Eine Ersthelferausbildung genügt hierfür nicht. Eine im Betrieb probenentnehmende Person ist vor Aufnahme der Tätigkeit auf Grundlage der durch die tätigkeitsbezogene Gefährdungsbeurteilung erstellten Betriebsanweisung zu unterweisen (ABAS-Beschluss 6/20, aktualisiert am 8. Februar 2021).

Die Corona – Test – Quarantäne VO NRW schließt Selbsttestungen der Beschäftigten in Eigenvornahme nicht aus. In § 11 Corona – Test – Quarantäne VO NRW wird die Möglichkeit von Selbsttests durch die Beschäftigten allerdings lediglich mittelbar angesprochen, in dem festgestellt wird, dass für die unter Aufsicht von fachkundigen oder geschulten Personen durchgeführten Selbsttests Bescheinigungen ausgestellt werden sollen.

Bei Durchführung von Selbsttests führen Beschäftigte den Test in Eigenvornahme selbst durch. Eine Beaufsichtigung durch das Unternehmen ist nicht erforderlich.

Soweit Unternehmen ihren Beschäftigten die Eigenvornahme von Coronaselbsttests anbieten, werden sie dem Appell der Spitzenverbände der deutschen Wirtschaft vom 9. März 2021 gerecht.

**Hinweis:**

Arbeitgeber sind in ihrer Entscheidung frei, ob sie ihren Beschäftigten pro Woche die Teilnahme an einem PCR-Test, einem PoC-Antigen Schnelltest oder Selbsttest in Eigenvornahme mit oder ohne Aufsicht anbieten. Sie können auch gar keine Testungen in ihren Betrieben durchführen. In diesem Fall folgen sie jedoch nicht der Empfehlung und dem Appell der Spitzenverbände der deutschen Wirtschaft.

1. **Arten der Coronatests**

Die seit dem 12. März 2021 geltende Corona – Test - Quarantäne VO NRW unterscheidet bei den derzeit verfügbaren Testverfahren auf das Coronavirus gemäß § 1 Abs. 1 Corona – Test – Quarantäne VO NRW zwischen molekularbiologischen Tests (im Folgenden „PCR-Test“) und PoC-Antigen-Tests (im Folgenden „Coronaschnelltest“) sowie sog. Antigen-Tests zur Eigenanwendung durch Laien (im Folgenden „Coronaselbsttests“).

1. **PCR-Tests**

Die zuverlässigsten Tests sind PCR – Tests. Hiermit kann die Viruslast bei einer Person in einem sehr frühen Stadium zuverlässig durch einen Abstrich nachgewiesen werden. Für den Abstrich wird allerdings Material aus dem tiefen Nasen- bzw. Rachenraum benötigt.

Die PCR – Tests weisen während der gesamten Dauer der Ansteckung (Infektion) – also auch dann, wenn sich die Viruslast beim Infizierten nach ca. 15 Tagen nach einer Ansteckung deutlich verringert – sehr zuverlässig nach, ob die getestete Person positiv mit dem Coronavirus infiziert ist oder nicht. Sie gelten nach Angaben des Robert-Koch-Instituts (RKI) als sog. „Goldstandard“ für die Diagnostik (vgl. hierzu:

<https://www.rki.de/DE/Content/InfAZ/N/Neuartiges_Coronavirus/Vorl_Testung_nCoV.html>).

Die PCR – Tests dürfen nur von fachkundigen oder geschulten Personen durchgeführt (§ 1 Abs. 2 S. 1 Corona – Test - Quarantäne VO NRW). Sie werden in der Regel nur von extern beauftragten Ärzten oder medizinischen Instituten vorgenommen und dürfen nur von anerkannten Laboren ausgewertet werden (§ 1 Abs. 2 S. 2 Corona – Test - Quarantäne VO NRW i.V.m. Anlage 1 zur CoronaTeststrukturVO NRW). Die Testergebnisse liegen i.d.R. erst nach 24 Stunden vor.

Die Voraussetzungen für die Durchführung der Probeentnahmen einschließlich der einzuhaltenden Hygienemaßnahmen bei der Testung ergeben sich aus der Anlage 1 zur CoronaTeststrukturVO NRW).

Positive Testergebnisse sind von den beauftragten Testlaboren bzw. Testinstituten nach dem Infektionsschutzgesetz (IfSG) den zuständigen Gesundheitsämtern zu melden (siehe hierzu unten (II 6 a).

PCR – Tests sind relativ teuer (ca. 60 – 80 € pro Testung) und werden deshalb voraussichtlich nach wie vor nicht flächendeckend für alle Unternehmen in Betracht kommen.

1. **Coronaschnelltests (sog. PoC – Antigen – Schnelltest)**

Die Corona – Test – Quarantäne VO NRW enthält keine Beschreibung oder Bestimmung des Begriffs der PoC – Antigen – Schnelltests. Sie verweist insoweit auf die Regeln der geltenden Bundesverordnung **(**Coronavirus-Testverordnung – TestV).

Gemäß § 1 Abs. 1 S. 3 Coronavirus-Testverordnung des Bundes beschränkt sich der Anspruch auf Bürgertests auf PoC-Antigen-Tests, die die durch das Paul-Ehrlich-Institut in Abstimmung mit dem Robert Koch-Institut festgelegten Mindestkriterien für Antigen-Tests erfüllen.

Das Bundesinstitut für Arzneimittel und Medizinprodukte veröffentlicht auf seiner Internetseite unter dem Link [www.bfarm.de/antigentests](http://www.bfarm.de/antigentests) eine Marktübersicht solcher Tests und schreibt diese fort (1 Abs. 1 S. 3 Coronavirus-Testverordnung – TestV). Das Bundesinstitut für Arzneimittel und Medizinprodukte (BfArM) hat auf seiner Website die derzeit zugelassenen Corona - Schnelltests veröffentlicht, die auch durch Laien durchgeführt werden können. Sie sind unter folgendem Link abrufbar (Stand: 12.3.2020):

<https://elSelbtt.bfarm.de/ords/f?p=101:100:3099191274117>

Bei fast allen zugelassenen POC - Antigen-Schnelltests wird ein Abstrich aus dem tiefen Rachen-oder Nasenraum benötigt (sog. Abstrichttest).

Beim **Abstrichtest** wird eine Probe gewonnen, indem ein verlängertes Wattestäbchen über die Rachenschleimhaut gestrichen wird, welches die Virusteile aufnimmt. Hierbei reicht es üblicherweise nicht, mit dem Abstrichtupfer irgendwo die Mundschleimhaut zu berühren. Vielmehr muss bei diesem Test die Rachenwand hinter dem Zäpfchen und Gaumensegel erreicht werden. Bei vielen Menschen setzt da bereits der Würgereiz ein. Bei manchen solcher Schnelltests wird auch ein Nasenabstrich vorgenommen. Hierbei muss der Wattetupfer durch die Nase bis an die hintere Rachenwand geführt werden.

Das Testergebnis wird nach dem Lateral-Flow-Prinzip ermittelt (ähnlich wie bei den gängigen Schwangerschaftstests). Sie liefern deutlich schneller ein Testergebnis. Die **PoC-Antigen-Tests** sind jedoch nicht so zuverlässig wie ein PCR-Test. Eine Auswertung der Tests kann unmittelbar vor Ort erfolgen. Die Testergebnisse liegen bereits nach ca. 3 bis 30 Minuten vor. Die Kosten für den Erwerb eines PoC – Antigen – Schnelltests betragen zurzeit pro Test ca. 7 – 10, - €.

Die PoC-Antigen-Coronaschnelltests müssen von fachkundigen oder geschulten Personen angewendet werden, die zur Vornahme eines Coronaschnelltests befugt sind und einen Testnachweis hierüber erteilen können (§ 1 Abs. 2 S. 2 Corona – Test - Quarantäne VO NRW i.V.m. Anlage 1 zur CoronaTeststrukturVO NRW).). Dies können neben extern beauftragten Testinstituten auch fachkundige oder geschulte Personen in den Betrieben sein.

Unternehmen, die die Testungen selbst mit eigenem fachkundigen oder geschultem Personal durchführen oder bei Teststellen oder Testzentren, die auch Bürgertestungen vornehmen, durchführen lassen sollen – soweit möglich - eine Bescheinigung über das Testergebnis ausstellen (11 S. 1 und 2 Corona – Test - Quarantäne VO NRW). Die Voraussetzungen für die Durchführung der Probeentnahmen einschließlich der einzuhaltenden Hygienemaßnahmen bei der Testung ergeben sich wiederum aus der Anlage 1 zur CoronaTeststrukturVO NRW).

1. **Coronaschnelltests in Form von sog. Selbsttests**

Schnelltests können auch von Laien durch Eigenanwendung durchgeführt werden (sog. Selbsttestungen). Hierzu zählen u.a. Stäbchentest, Gurgeltests oder Spuck- oder Lutschtests.

Beim **Stäbchentest** wird das Stäbchen nur im vorderen Mundbereich über die Schleimhäute gestrichen. Beim **Spuck- und Gurgeltest** wird dagegen in ein Röhrchen gespuckt. Beim **Lutschtest** wird an einem Stäbchen gelutscht.

Der Aufwand bei der Durchführung von Schnelltests in Form von Abstrichtests ist erheblich höher als bei den sog. Selbsttests. Die sog. Selbsttests funktionieren grundsätzlich ähnlich wie die PoC-Antigen-Schnelltests und beruhen auf dem gleichen Prinzip wie PoC-Antigen-Schnelltests. Allerdings ist die Probenentnahme bei den Selbsttests leichter und kann deshalb auch von Testpersonen selbst vorgenommen werden. Dies gilt jedenfalls insoweit, als die Eigenanwendung gemäß CE-Kennzeichnung zugelassen ist. Das BfArM hat die ersten Sonderzulassungen nach §11 Absatz 1 Medizinproduktegesetz (MPG) von PoC - Antigen-Tests zur Eigenanwendung durch Laien (sog. Selbsttests) zum Nachweis bekanntgegeben. Die verwendeten Selbsttests müssen vom BfArM behördlich zugelassen sein. Die vom BfArM zugelassenen PoC-Antigen-Schnelltests sind unter folgendem Link einsehbar (Stand 11.3.2020):

<https://www.bfarm.de/DE/Medizinprodukte/Antigentests/_node.html>

Weitere Informationen zur rechtlichen Grundlage für die Zulassung der Tests und den dabei geprüften Anforderungen sind auf der o.g. Seite der Website des BfArM“ unter dem Menüpunkt „Hinweise zur Sonderzulassung von Antigen-Tests durch das BfArM“ abrufbar.

Die Testergebnisse der Selbsttests liegen i.d.R. kurze Zeit nach der Testung vor. Eine Bescheinigung ist von den Unternehmen nur zu erteilen, wenn die Selbsttests aufgrund eines arbeitgeberseitigen Angebots unter Aufsicht einer fachkundigen oder geschulten Person erfolgen (§ 11 S. 3 Corona – Test - Quarantäne VO NRW).

1. **Anforderungen an die Coronatests bei Durchführung im Betrieb**

Bei Probeentnahmen und bei den anschließenden diagnostischen Tätigkeiten sind entsprechende Arbeitsschutzmaßnahmen erforderlich, z.B., weil die nötigen Abstände zwischen Probenehmenden und Beschäftigten nicht eingehalten werden (S. 6 der FAQ zum Umgang mit Coronatest in Betrieben vom 12.3.2021).

Die die Proben entnehmenden Personen sollen mindestens FFP2-Masken zusammen mit einem Gesichtsschild/Visier oder zusammen mit einer dichtsitzenden Schutzbrille tragen, um das Risiko für Übertragungen von Tröpfchen und Aerosolen möglichst gering zu halten.

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

Soweit kein Fachpersonal, sondern lediglich geschultes Personal für die Durchführung der Coronatests eingesetzt wird, bedarf es einer Einweisung durch eine Ärztin bzw. einen Arzt oder eine Person mit entsprechenden Erfahrungen in der Abstrichentnahme bzw. der Anwendung von PoC-Antigen-Schnelltests. Ebenso kann die Unterrichtung durch entsprechendes Personal der Gesundheitsämter, möglichst mit praktischer Schulung erfolgen. Die Unterrichtung kann aber auch in digitaler Form erfolgen, z. B. in Form einer Video-Konferenz etc. in Verbindung mit der Begleitung bzw. Beratung durch einen Arzt oder eine Person mit entsprechenden Erfahrungen in der Abstrichentnahme bzw. Anwendung von PoC-Antigen-Schnelltests (S. 7 der FAQ der BDA zum Umgang mit Coronatests in Betrieben vom 12.3.2021).

1. **Beschaffung der Coronatests**

Für die Beschaffung von PoC-Antigen-Schnelltests wird aktuell die Medizinprodukte-Abgabeverordnung (MPAV) angepasst. Derzeit dürfen nur Ärzte und Unternehmen der kritischen Infrastruktur diese Tests beschaffen. Die MPAV Perspektivisch soll der Bezug allen Unternehmen möglich sein. PoC-Antigen-Schnelltests können über die entsprechenden Kanäle (Apothekengroßhandel, Apotheken, Werksarztzentren, etc.) bestellt werden.

Dagegen können Coronaselbsttests von allen Nutzern, also auch von Unternehmen beschafft werden. Die Tests sind über die üblichen Wege (Großhandel, Apotheken, Drogeriemärkte etc.) erhältlich. Bisher stehen Selbsttests auf dem Markt nur begrenzt zur Verfügung. Die Kapazitäten sollen aber zeitnah erhöht werden, so dass die Tests nach Angaben des Bundesgesundheitsministeriums (BMG) alsbald unproblematisch erworben werden können. Ob diese Prognose belastbar ist, kann derzeit allerdings nicht mit absoluter Sicherheit verifiziert werden.

1. **Keine staatliche Kostenübernahme für die Testung**

Die Bundesregierung sieht keine Veranlassung den Unternehmen die Kosten oder zumindest einen Teil der Kosten für die Durchführung der Coronaschnelltests zu erstatten (siehe hierzu auch Hinweis in § 11 S. 2 Corona – Test - Quarantäne VO NRW).

1. **Vergütung für die aufgewendete „Testzeit“ für die Beschäftigten**

Sofern PCR oder PoC – Antigen – Schnelltests auf Veranlassung des Arbeitgebers im Betrieb durchgeführt werden, erfolgen sie i.d.R. während der Arbeitszeit. In diesem Fall dürfte die Zeit, die für die Testung benötigt wird, Arbeitszeit i.S.d. des Arbeitszeitgesetzes bewertet werden und auch vom Arbeitgeber zu vergüten sein.

Sofern Beschäftigte von ihren Arbeitgebern lediglich das Angebot erhalten, **freiwillig einen Coronaschnelltest oder einen Selbsttest** auf Kosten der Arbeitgeber in Eigenanwendung durchzuführen, dürfte die für die Durchführung der Tests der Schnelltests aufgewendete Zeit keine Arbeitszeit i.S.d. des Arbeitszeitgesetzes und auch keine vergütungspflichtige Arbeitszeit darstellen. Dies gilt jedenfalls soweit, wie Unternehmen ihre Beschäftigten nicht zur Teilnahme an Durchführung von Selbsttest auffordern bzw. verpflichten (zu den Grenzen der Zulässigkeit der Verpflichtung zur Teilnahme an Coronatestungen siehe unter III. 1). Es ist den Unternehmen aber unbenommen, die Zeit für die Durchführung auch während der Arbeitszeit durchzuführen und die entsprechende Zeit zu vergüten.

1. **Rechtliche Auswirkungen positiver Testergebnisse**

Positive Ergebnisse auf das Coronavirus können Meldepflichten für Unternehmen und Beschäftigte auslösen sowie für die Beschäftigten die Pflicht zur Absonderung zur Folge haben. Je nach Art der Testung ergeben sich insoweit unterschiedliche Verpflichtungen für Unternehmen bzw. für die getesteten Personen

1. **Meldepflichten bei positivem Testergebnis**
2. **Meldepflichten bei positivem PCR - Test**

Positive Testergebnisse von PCR - Tests sind nach dem Infektionsschutzgesetz meldepflichtig (§§ 6 Abs. 1 Nr. 1 t, 7, 8 Abs. 1 Nr. 2 IfSG), soweit sie von medizinischen Instituten, Ärzten oder privaten oder öffentlichen Untersuchungsstellen durchgeführt werden. Eine nachgewiesene Infizierung ist den zuständigen Gesundheitsämtern innerhalb von 24 Stunden namentlich zu melden (§§ 6 Abs. 1, 9 Abs. 3 und 4 IfSG).

Die Meldepflicht besteht für Unternehmen jedoch nicht, wenn dem Meldepflichtigen ein Nachweis vorliegt, dass die Meldung bereits – z.B. durch ein vom Unternehmen beauftragtes Institut – erfolgte und andere als die bereits gemeldeten Angaben nicht erhoben wurden (8 Abs. 3 IfSG).

Da PCR – Tests nur von anerkannten Instituten ausgewertet werden können und diese positive Testergebnisse den Gesundheitsämtern melden müssen (§§ 6 Abs. 1, 9 Abs. 3 und 4 IfSG), sind die Unternehmen selbst nicht zur Meldung der positiven Testergebnisse verpflichtet, wenn die von ihnen beauftragten Instituten den Unternehmen bestätigen, dass sie den Gesundheitsämtern entsprechende positive Testergebnisse gemäß den Vorgaben des IfSG melden bzw. gemeldet haben.

1. **Meldepflichten bei positivem PoC-Antigenschnelltest**

Soweit PoC-Antigenschnelltests vom Unternehmen in Eigenregie entweder von fachkundigen oder geschulten Personen durchgeführt sind, können die entnommenen Proben nur von anerkannten Instituten untersucht werden. Diese sind wie bei den PCR – Tests zur Meldung positiver Testergebnisse verpflichtet. Insofern gelten die gleichen Regeln wie bei den PCR – Tests (siehe soeben oben II 5 aa).

1. **Meldepflichten bei Eigenvornahme von Selbsttests**

Dagegen müssen positive Testergebnisse von Selbsttests, die von den Beschäftigten in Eigenanwendung vorgenommen werden, nicht von den Unternehmen an die Gesundheitsämter gemeldet werden. Vielmehr müssen diejenigen sich Personen, die einen Coronaselbsttest durchgeführt haben und ein positives Testergebnis erhalten, einem PCR – Test unterziehen (§ 13 S. 1 Corona – Test - Quarantäne VO NRW). Vor Durchführung des verpflichtenden Kontrolltests (PCR – Test) müssen sie vorab die Teststelle von dem positiven Selbsttest zu unterrichten (§ 13 S. 2 Corona – Test - Quarantäne VO NRW).

Bis zum Erhalt eines negativen Ergebnisses des Kontrolltestes müssen unmittelbare Kontakte zu anderen Personen, die nicht zwingend erforderlich sind, vermieden werden (§ 13 S. 2 Corona – Test - Quarantäne VO NRW).

1. **Meldepflichten der Beschäftigten gegenüber ihren Unternehmen**

Im Falle eines positiven Testergebnisses sind Beschäftigte – unabhängig von der Art des Coronatests – aufgrund der zu ihren Arbeitgebern bestehenden Treuepflicht verpflichtet, ihren Arbeitgeber über ein positives Testergebnis in Kenntnis zu setzen.

1. **Verpflichtung zur Absonderung (sog. Quarantäne) und weitergehende Testpflichten**

In der Regel werden Personen, die im Sinne des Infektionsschutzgesetzes (IfSG) ansteckungsverdächtig sind, aufgrund eines Bescheids der zuständigen Behörden (Gesundheitsämtern) gemäß § 30 Abs. 1 S. 2 IfSG abgesondert (sog. Quarantäne). Nach der Quarantäneverordnung NRW vom 11. März 2021 müssen sich aber auch Personen bereits ohne Vorliegen eines behördlichen Bescheids in ihre häusliche Wohnung begeben (Quarantäne), wenn sie aufgrund eines PCR – Tests (§ 14 Corona – Test - Quarantäne VO) oder eines PoC – Antigen - Schnelltests (§ 15 Corona – Test - Quarantäne VO) ein positives Testergebnis erhalten haben oder mit einer entsprechend positiv getesteten Person in einem Haushalt leben (§ 16 Corona – Test - Quarantäne VO NRW).

Ebenso müssen Personen, die ein positives Ergebnis bei einem Selbsttest aufweisen, zumindest ihre Kontakte einschränken (§ 13 Corona – Test - Quarantäne VO) und sich bis zum Vorliegen eines negativen PCR-Tests absondern (§§ 15 Abs. 1, 1 a Corona – Test - Quarantäne VO NRW).

1. **Absonderung bei Durchführung eines PCR – Tests**

Personen, die sich wegen Erkältungssymptomen oder einem positiven Coronaschnelltest oder Coronaselbsttest **einem PCR-Test unterzogen** haben, sind verpflichtet, sich bis zum Vorliegen des Testergebnisses in Quarantäne zu begeben (§ 14 Abs. 1 S. 1 Corona – Test - Quarantäne VO NRW).

Bei einer aufgrund eines PCR-Tests nachgewiesenen Infektion mit dem Coronavirus setzt sich die Quarantäneverpflichtung fort. Die insoweit positiv Getesteten müssen sich erneut unverzüglich nach Erhalt dieses Testergebnisses auf direktem Weg in Quarantäne begeben (§ 15 S. 1 Corona – Test - Quarantäne VO NRW).

Soweit örtliche Ordnungs- oder Gesundheitsbehörden weitergehende individuelle Anordnungen zur Quarantäne treffen, gehen diese den Regelungen der Corona – Test - Quarantäne VO NRW vor (§ 15 S. 2 Corona – Test - Quarantäne VO NRW). Dies gilt insbesondere bei Verdacht auf oder nachgewiesener Infektion mit einer besorgniserregenden SARS-CoV-2-Variante. Besorgniserregende SARS-CoV-2-Varianten sind solche, die vom Robert Koch-Institut auf der Internetseite

<https://www.rki.de/DE/Content/InfAZ/N/Neuartiges_Coronavirus/Virusvariante.html>

bekannt gemacht worden sind (§ 15 S. 3 Corona – Test - Quarantäne VO NRW).

1. **Absonderung nach einem positiven Schnelltestest**

Personen, die aufgrund eines Coronaschnelltests ein positives Testergebnis erhalten haben, sind ebenfalls verpflichtet, sich unverzüglich bis zum Zeitpunkt des Vorliegens eines PCR-Testergebnisses auf direktem Weg in Quarantäne zu begeben (§ 15 Abs. 1 a S. 1 i.V.m.§§ 15 Abs. 1 S. 1 Corona – Test - Quarantäne VO NRW). Ist das Ergebnis des PCR-Tests positiv, hat sich die getestete Person erneut unverzüglich auf direktem Weg in Quarantäne begeben (§ 15 a Abs. 1 S. 2 Corona – Test - Quarantäne VO NRW).

Ist das Ergebnis des PCR-Testes negativ, ist die Quarantäne beendet (§ 15 a Abs. 1 S. 3 Corona – Test - Quarantäne VO NRW).

1. **Absonderung nach einem positiven Test in Eigenvornahme (Selbsttest)**

Personen, die ein positives Testergebnis eines Coronaselbsttests erhalten haben, sind verpflichtet, sich in einem Testzentrum oder bei der Hausärztin oder dem Hausarzt unverzüglich einem PCR-Test (Kontrolltest) zu unterziehen (§ 13 S. 1 Corona – Test - Quarantäne VO NRW). Sie haben dabei vorab die Teststelle von dem positiven Selbsttest zu unterrichten (§ 13 S. 2 Corona – Test - Quarantäne VO NRW).

Bis zum Erhalt eines negativen Ergebnisses des Kontrolltestes müssen Personen, die bei einem Coronaselbsttest ein positives Testergebnis ausweisen, unmittelbare Kontakte zu anderen Personen, die nicht zwingend erforderlich sind, vermeiden (§ 13 S. 3 Corona – Test - Quarantäne VO NRW).

Positiv getestete Beschäftigte sind aufgrund der zu ihren Arbeitgebern bestehenden Treuepflicht auch verpflichtet, diese über ein positives Testergebnis eines Selbsttests in Kenntnis zu setzen. Dies folgt auch aus dem Umstand, dass sie sich zudem nach Vorliegen eines solch positiven Testergebnisses in Quarantäne begeben müssen und infolgedessen vielfach ihre Arbeitsleistung – jedenfalls nicht im Betrieb – nicht mehr erbringen können. Hierüber müssen die Beschäftigten ihre Arbeitgeber ebenfalls aufgrund der aus dem Arbeitsverhältnis abgeleiteten Nebenpflichten unterrichten.

1. **Ende der Absonderung (Quarantäne)**

Ist das Ergebnis des PCR-Testes negativ, ist die Quarantäne beendet (§ 15 a Abs. 1 S. 3 Corona – Test - Quarantäne VO NRW). Dies gilt auch, wenn der PCR – Test aufgrund eines zuvor vorliegenden positiven Testergebnisses aufgrund eines Coronaschnelltests oder Selbsttests durchgeführt worden ist.

Nach Vorliegen eines positiven PCR – Testergebnisses **endet die Quarantäne,** **wenn** **keine Krankheitssymptome vorliegen** **bzw. während der Quarantäne auftreten,** **frühestens nach zehn Tagen** ab der Vornahme des ersten Erregernachweises (§ 15 Abs. 3 S. 1 Corona – Test - Quarantäne VO NRW).

Bei Vorliegen von Krankheitssymptomen verlängert sich die Quarantäne bis die Symptome über einen ununterbrochenen Zeitraum von 48 Stunden nicht mehr vorliegen, es sei denn das zuständige Gesundheitsamt trifft andere Anordnungen (§ 15 Abs. 3 S. 2, 3 Corona – Test - Quarantäne VO NRW).

1. **Entschädigungs- bzw. Erstattungsleistungen des Landes NRW bei Vorliegen positiver Testergebnisse**

Wer auf Grund des IfSG als Ausscheider, Ansteckungsverdächtiger, Krankheitsverdächtiger sich abzusondern hat und infolgedessen in der Ausübung seiner bisherigen Erwerbstätigkeit Einschränkungen unterliegt oder unterworfen wird und dadurch einen Verdienstausfall erleidet, erhält nach § 56 IfSG eine Entschädigung in Geld. Dies gilt auch in Bezug auf Personen, die aufgrund einer Rechtsverordnung – z.B. der Quarantäne VO NRW - sich abzusondern haben (§ 56 Abs. 1 IfSG i.V.m. §§ 28 a, 32 IfSG).

Arbeitnehmer können deshalb bei Eintritt einer staatlich angeordneten häuslichen Absonderung (Quarantäne) vom Land Nordrhein-Westfalen einen Entschädigungsanspruch nach § 56 Abs. 1 IfSG – bei Vorliegen der Tatbestandsvoraussetzungen der Norm im Übrigen – geltend machen. Arbeitgeber müssen in diesen Fällen die Entschädigung nach § 56 Abs. 5 S. 1 IfSG auszahlen. Anschließend können sie bei den Landschaftsverbänden Rheinland bzw. Westfalen-Lippe die Erstattung der von ihnen vorfinanzierten Entschädigungsleistungen beantragen (§ 56 Abs. 5 S. 2 IfSG).

Bei Absonderungen nach der Corona – Test - Quarantäne VO NRW ergeht kein behördlicher Bescheid. Die Quarantäne tritt bei einem positiven Coronatestergebnis bereits aufgrund der Regeln der Verordnung selbst ein. Bei dieser Konstellation stellt sich bei Stellung der Erstattungsanträge die Frage, welche Tatsachen die Unternehmen bei Antragstellung gegenüber den Landschaftsverbänden gemäß § 56 IfSG darlegen und belegen müssen, damit ihre Erstattungsanträge Aussicht auf Erfolg haben. Dies gilt in besonderem Maß für den Fall, dass die Quarantäne nach Vorliegen eines positiven Testergebnisses – sei es auf der Grundlage eines Selbsttests, eines POC – Antigenschnelltests oder eine PCR – Test erfolgt.

1. **Nachweispflichten bei einer Quarantäne wegen Infizierung eines Beschäftigten**

Bei Durchführung von Beschäftigtentests soll eine Bescheinigung über das Testergebnis erstellt werden, soweit dies möglich ist. Dies gilt für grundsätzlich für alle Testarten, sofern sie unter Aufsicht von fachkundigem oder geschultem Personal durchgeführt werden (§ 11 S. 2. und 3 Corona – Test - Quarantäne VO NRW). Auf diese Bescheinigungen kann bei Abgabe der Erstattungsanträge Bezug genommen werden. Gleiches gilt für den Fall, dass den Unternehmen eine Kopie mit dem Testergebnis eines PCR – Tests oder eines POC – Antigenschnelltests vorgelegt wird.

Bei Durchführung eines Selbsttests in Eigenvornahme durch die Beschäftigten wird diesem keine Bescheinigung über das Testergebnis erteilt. Gleichwohl müssen sich Beschäftigte, die ein positives Testergebnis in einem Coronaselbsttest aufweisen, bis zum Erhalt eines negativen Testergebnisses eines PCR - Tests (Kontrolltest) unmittelbare Kontakte zu anderen Personen grundsätzlich vermeiden (§ 13 S. 3 Corona – Test - Quarantäne VO NRW) und sich auf direktem Weg in die Quarantäne begeben (§§ 15 Abs. 1 und 1 a S. 1 Corona – Test - Quarantäne VO NRW.

Zudem müssen Beschäftigte, die ein positives Testergebnis aufweisen, ihre Arbeitgeber über das Testergebnis informieren und auf Verlangen einen Nachweis (Kopie) oder eine Erklärung über das Vorliegen des Testergebnisses übermitteln. Ebenso müssen die Beschäftigten ihren Arbeitgebern mitteilen, wann die Quarantäne begonnen hat und voraussichtlich enden wird bzw. geendet hat. Andernfalls können ihre Arbeitgeber weder die notwendigen Schutzmaßnahmen im Betrieb treffen (z.B. Aufklärung etwaiger Kontakte zu Personen im Betrieb) noch die ggf. von ihnen an die Beschäftigten vorzuleistenden Entschädigungsleistungen in den Entgeltbescheinigungen ausweisen. Ebenso könnten sie dann bei Abgabe der Erstattungsanträge auch keine konkreten Angaben zur Höhe des Verdienstausfalls machen.

Das Ministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales NRW (MAGS) hat deshalb mitgeteilt, dass bei Stellung der Erstattungsanträge zum Nachweis der Quarantäne die Einreichung einer Kopie des positiven Testergebnisses des Beschäftigten ausreicht. Bei Durchführung eines Selbsttests in Eigenvornahme durch die Beschäftigten dürfte die Einreichung einer Erklärung des Beschäftigten in Textform oder in schriftlicher Form, wann sie den Selbsttest vorgenommen und wann sie ein positives Testergebnis festgestellt hat, genügen, um gegenüber den Landschaftsverbänden den Erstattungsanspruch glaubhaft begründen zu können.

**Hinweis:**

Derzeit ist mit dem MAGS aber noch nicht rechtsverbindlich abgestimmt, ob die Einreichung einer solchen Erklärung des Beschäftigten in Textform oder in schriftlicher Form den Anforderungen der Landschaftsverbände genügt. Diese Frage werden wir zeitnah mit dem MAGS klären

1. **Quarantäne wegen Infizierung eines im Haushalt des Beschäftigten lebenden
Angehörigen (sog. Haushaltsangehöriger)**

Schwieriger stellt sich die Sach- und Rechtslage dar, wenn eine im Haushalt des Beschäftigten lebende Person (sog. Haushaltsangehörige) sich infiziert hat und Beschäftigte sich deshalb in ihre häusliche Wohnung zu begeben haben (§ 16 Abs. 1 S. 1 Corona – Test - Quarantäne VO NRW).

Die Beschäftigten können in diesem Fall ohne Einverständnis (Einwilligung nach Art. 6, 7 DSGVO) der Haushaltsangehörigen nicht ohne Weiteres gegenüber dem Arbeitgeber konkrete Angaben zu der Person des infizierten Haushaltsangehörigen machen. Umgekehrt kann der Arbeitgeber ohne gesetzliche Rechtsgrundlage von dem betroffenen Beschäftigten oder dessen Haushaltsangehörigen nicht verlangen, dass sie die personenbezogenen Daten des Haushaltsangehörigen einschließlich der Angabe des Beginns und des Endes der Absonderung bekannt geben.

Das MAGS hat mitgeteilt, dass es in solchen Fällen die Landschaftsverbände angewiesen hat, **Testergebnisse der Haushaltsangehörigen** ausreichen zu lassen, in denen deren Name, Vorname und mögliche sonstige **personenbezogene Daten der positiv Getesteten unkenntlich gemacht sind und lediglich die übereinstimmende Anschrift erkennbar bleibt.**

Da die Absonderungspflicht der Beschäftigten auch bereits dann eintritt, wenn der Haushaltsangehörige einen Coronaselbsttest durchgeführt hat und dort ein positives Testergebnis aufweist (§§ 16 Abs. 1 S. 1, § 15 Abs. 1 und 1 a Corona – Test - Quarantäne VO NRW), stellt sich hier ebenfalls die Frage, welche Mittel oder Erklärungen der Beschäftigte vorlegen muss, um seinen Erstattungsanspruch glaubhaft begründen zu können.

Da die Haushaltsangehörigen des Beschäftigten nicht zu einer Abgabe einer Erklärung gegenüber dem Arbeitgeber des Beschäftigten verpflichtet sind, müsste auch hier die Einreichung einer dahingehenden Erklärung des Beschäftigten in Textform oder in schriftlicher Form ausreichen, wann er Kenntnis von dem positiven Testergebnis der im Haushalt des Beschäftigten lebende Person erhalten hat und wie lange die Quarantäne gedauert hat.

**Hinweis:**

Inwieweit sich der Arbeitgeber auf eine entsprechende Erklärung des Beschäftigten beziehen kann und die Einreichung einer entsprechenden Erklärung zur Begründung des Erstattungsanspruchs ausreicht, ist derzeit ungeklärt und muss wird ebenfalls noch mit dem MAGS abgestimmt werden.

1. **Rechtliche Voraussetzungen und Grenzen hinsichtlich der Zulässigkeit von Coronatests**
2. **Verpflichtung der Beschäftigten zur Teilnahme an Coronatests?**
3. **Keine gesetzliche Testpflicht**

Der Bundesgesetzgeber hat bisher keine gesetzliche Regelung zur Durchführung von verpflichtenden Coronatests in den Betrieben geschaffen. Die Bundesregierung hat bisher lediglich die Spitzenverbände der deutschen Wirtschaft aufgefordert an die Unternehmen zu appellieren, ihren Beschäftigten Selbsttests, und, wo dies möglich ist, Schnelltests anzubieten, um Infektionen früh zu erkennen. Insofern können sich Unternehmen bei der Durchführung von Corona-Schnelltests, auf keine gesetzliche Regelung oder Verordnung stützen. Dies gilt insbesondere auch hinsichtlich der Frage, ob Arbeitgeber ihre Beschäftigten verpflichten können, an der Testung auf das Coronavirus teilzunehmen.

1. **Zulässigkeit der Anordnung von verpflichtenden Coronatests?**

**aa. Wahrung des billigen Ermessens nach § 106 GewO**

Fraglich ist, ob Arbeitgeber ihre Beschäftigten anweisen können, sich auf eine Infektion mit dem Coronavirus testen zu lassen

Eine solche Weisung muss zunächst billigem Ermessen nach § 106 GewO entsprechen. Dies dürfte der Fall sein, wenn die Interessen des Arbeitgebers – z.B. das Interesse am Schutz der Belegschaft und Dritter vor einer weiteren Ausbreitung der Infektion und an der Verhinderung einer behördlichen Betriebsschließung – gegenüber den Interessen der Beschäftigten überwiegen (Reich ArbRB 2021, 66).

**bb. Verhältnismäßigkeit der Anordnung**

Zudem müsste die Anordnung dem Grundsatz der Verhältnismäßigkeit entsprechen, da durch die Testung in das Grundrecht der allgemeinen Handlungsfreiheit und des allgemeinen Persönlichkeitsrechts sowie ggf. auch in das Grundrecht der körperlichen Unversehrtheit eingegriffen wird.

Es ist insoweit zwischen anlassbezogener und einer anlasslosen Durchführung von Testungen zu unterscheiden.

1. **Anlasslose Coronatests**

Soweit in den Unternehmen keine besondere Gefährdungslage besteht, dürften die Durchführung von sog. anlasslose Testungen (sog. Reihentestungen) nicht zulässig sein.

Dagegen dürfte bei Vorliegen einer entsprechenden Gefährdungslage (z.B. wegen bereits in Betrieben aufgetretener Infektionen oder bei Tätigkeiten mit besonders gefährdeten Personen, - wie z. B. in Pflege- und Altenheimen oder wenn die Beschäftigten einem erhöhten Expositionsrisiko ausgesetzt sind) anlasslose Testungen angeordnet werden, bis die Gefährdungssituation nicht mehr besteht.

Sofern für die Durchführung einer Coronatestung kein konkreter Gefährdungsanlass besteht ist, dürfen Arbeitgeber somit ihre Beschäftigte nicht zur Teilnahme an Corona-Schnelltest oder Selbsttest verpflichten. Die Testungen könnten deshalb nur auf freiwilliger Basis durchgeführt werden, die durch eine rechtswirksame schriftliche Einwilligung der jeweiligen Beschäftigten dokumentiert werden sollte (vgl. hierzu den Mustervorschlag für eine Einwilligungserklärung des Beschäftigten zur Teilnahme an einem Coronatests - **Anlage 2**).

1. **Anlassbezogene Coronatests bei Vorliegen eines Verdachts**

Anders stellt sich die Rechtslage dar, wenn eine konkrete Gefährdungslage im Betrieb besteht. Weisen Beschäftigte bspw. coronatypische Symptome wie Husten, Schnupfen, Fieber, Atembeschwerden oder Geschmacksverlust auf und ist eine Beschäftigung ohne Kontakt zu Anderen – beispielsweise im Homeoffice – ausgeschlossen, dürfen Arbeitgeber Coronatests anordnen. In diesen Fällen, in denen ein konkreter Verdacht einer möglichen Ansteckung besteht, gebietet es bereits die allgemeine Fürsorgepflicht des Arbeitgebers zum Schutz der anderen Beschäftigten, eine Testdurchführung anzuordnen. Bei begründeten Zweifeln an dem gesundheitlichen Allgemeinzustand des zu testenden Beschäftigten müssen geringe Eingriff in die körperliche Unversehrtheit geduldet werden. Dies ist seitens des BAG bereits seit langem hinsichtlich Alkohol- und Drogentests am Arbeitsplatz anerkannt (BAG, Urteil v. 12. August 1999 – 2 AZR 55/99, NJW 2000, 604-) und aufgrund des hohen Infektionsgeschehens und der damit einhergehenden Gefahr für die betriebliche Gesundheit in der aktuellen Pandemie übertragbar.

Gleiches dürfte für den Fall gelten, dass im Betrieb vermehrt Infektionsfälle aufgetreten sind und deshalb eine besondere Gefährdungslage besteht. Aufgrund der den Arbeitgebern obliegenden allgemeinen Fürsorgepflicht ist es Aufgabe des Arbeitgebers, dafür zu sorgen, dass keine Gesundheitsrisiken für ihre Beschäftigten bestehen. Insofern würde auch eine Interessenabwägung zu dem gleichen Ergebnis führen. So wiegt bei konkreten Verdachtsfällen das Interesse des Arbeitgebers am Schutz der anderen Beschäftigten vor einer Infektion sowie an der Verhinderung einer behördlichen Betriebsschließung schwer. Zudem ist bei der Abwägung das Allgemeinwohl zu berücksichtigen, da mit einer frühzeitigen Coronatestung die Ausbreitung des Coronavirus begrenzt werden soll. Demgegenüber tritt das Interesse des Arbeitnehmers, nicht durch einen unangenehmen kurzen Test körperlich beeinträchtigt zu werden, dahinter zurück.

Allerdings müssen Arbeitgeber mit Betriebsrat vor Durchführung der Coronatests die Beteiligungsrechte der Betriebsräte beachten (vgl. hierzu unter III 2).

Inwieweit die Betriebsparteien ohne Vorliegen einer konkreten Gefährdungslage die Beschäftigten auf der Grundlage einer Betriebsvereinbarung zur Teilnahme an Coronatests allein zur Bekämpfung der Pandemie verpflichten können, ist rechtlich nicht geklärt. Arbeitgeber sollten die möglicherweise entgegenstehenden Rechtsrisiken bei einer rechtswidrigen Anweisung zur Teilnahme der Beschäftigten an einem Coronatests beachten (vgl. hierzu unter III 4).

1. **Freiwillige Testverfahren im Unternehmen**

Unternehmen können ihren Beschäftigten aber die freiwillige Teilnahme an Coronatests anbieten. Unternehmen, die über einen Betriebsrat verfügen, müssen bei einer kollektiven Einführung von Coronatests die Mitbestimmungsrechte der Betriebsräte beachten (vgl. hierzu unter III 2).

Überdies können die Betriebsparteien durch Abschluss einer Betriebsvereinbarung eine zusätzliche Legitimation für die Zulässigkeit der Coronatests schaffen.

Schließen Arbeitgeber und Betriebsrat eine Betriebsvereinbarung zu Beschäftigtentestungen im Betrieb ab, kann es sich anbieten, in dieser Vereinbarung auch die konkrete Durchführung und den Umgang mit positiven Testergebnissen sowie den Datenschutz zu regeln (vgl. hierzu den Mustervorschlag für eine Betriebsvereinbarung zur freiwilligen Durchführung von Coronatest im Betrieb - **Anlage 3**).

Es ist jedoch darauf hinzuweisen, dass Betriebsvereinbarungen sowohl unter verfassungsrechtlichen als auch datenschutzrechtlichen Gesichtspunkten auf ihre rechtliche Wirksamkeit überprüft werden können.

Einerseits können sich die Beschäftigten auch insoweit auf die Grundrechte der körperlichen Unversehrtheit, der allgemeinen Handlungsfreiheit und das allgemeines Persönlichkeitsrecht berufen. Anderseits sind Arbeitgeber verpflichtet, die Gesundheit (körperliche Unversehrtheit) der Arbeitnehmer im Betrieb zu schützen und können sich zudem auf ihr Eigentumsrecht berufen. Es wird in diesem Zusammenhang empfohlen, die zutreffenden Infektionsschutzmaßnahmen aus der Gefährdungsbeurteilung sowie ggf. auch bei Vorliegen bestimmter Gefahrensituationen abzuleiten. Andernfalls könnte ggf. bezweifelt werden, dass die Berufung auf die allgemeine Pandemiesituation als Anlass für die Coronatestung für das Überwiegen des betrieblichen Gesundheitsschutzes gegenüber dem individuellen Persönlichkeitsrecht ausreicht.

1. **Beteiligungsrechte der Betriebsräte**

Die Durchführung von Coronatests im Betrieb, soweit sie sich nicht auf medizinisch indizierte Einzelfälle beschränkt, dürfte der Mitbestimmung des Betriebsrats unterliegen. Als einschlägige Beteiligungsrechte sind in diesem Zusammenhang § 87 Abs. 1 Nr. 1 und 7 BetrVG zu nennen, wonach die Betriebsräte bei Fragen des betrieblichen Gesundheitsschutzes sowie bei Fragen der Ordnung des Betriebes mitzubestimmen haben.

Betriebsräte werden vielfach aber ein Interesse an der Durchführung von Coronatest im Betrieb haben, damit mögliche Infektionsherde im Betrieb frühzeitig identifiziert und hierdurch die Gesamtbelegschaft besser geschützt werden kann. Dies gilt umso mehr, als die Coronatests für die Beschäftigten kostenlos sind.

1. **Fragrecht des Arbeitgebers**

Bei der Erkrankung am Coronavirus handelt es sich um eine meldepflichtige Krankheit nach dem Infektionsschutzgesetz (§ 7 Abs. 1 Nr. 44a IfSG).

Aus diesem Grund dürfte Arbeitgeber berechtigt sein, ihre Beschäftigten vor Arbeitsaufnahme im Betrieb zu fragen, ob sie das Testangebot wahrgenommen haben (vgl. hierzu auch S. 11 der FaQ der BDA zum Umgang mit Corona-Tests in den Betrieben vom 12. März 2021). Habe Beschäftigte an einem Test teilgenommen, dürfen ihre Arbeitgeber sie befragen, ob das Testergebnis positiv ausgefallen ist. Dieses Recht ergibt sich auch aus der n jedem Arbeitsverhältnis bestehenden nebenvertraglichen Rücksichtnahmepflicht. Dazu gehört auch die Vermeidung von Gesundheitsgefahren. Arbeitgeber müssen in die Lage versetzt werden, ihren gegenüber allen Beschäftigten bestehenden Schutzpflichten nachzukommen. Der Arbeitsvertrag stellt auch eine Rechtsgrundlage für die Verarbeitung der personenbezogenen Daten dar. Die Beschäftigten müssen allerdings zuvor über die Weitergabe ihrer Daten und somit der Verarbeitung ihrer personenbezogenen Daten informiert werden (vgl. hierzu auch unten III. 7).

1. **Rechtsfolgen bei unzulässiger Anordnung zur Teilnahme an Coronatests**

Schließlich ist auf die möglichen Rechtsfolgen hinzuweisen, wenn Beschäftigte nicht an einer Coronatestung teilnehmen.

Soweit die Teilnahme an einem Coronatest lediglich vom Unternehmen angeboten wird., ist die Teilnahme freiwillig und kann vom Arbeitgeber nicht erzwungen werden.

Grundsätzlich können Arbeitgeber ihre Beschäftigte bei Vorliegen eines konkreten Infektionsverdachts von der Arbeitsleistung freistellen, um dem Appell nach „social distancing“ nachzukommen. Umstritten ist, ob sie in diesen Fällen ungeachtet dessen in Annahmeverzug geraten, so dass der Vergütungsanspruch nach § [615](https://beck-online.beck.de/?typ=reference&y=100&g=BGB&p=615) S. 1 BGB fortbestehen bleibt (BonanniArbRB 2020,1 ff.).Mit der einseitigen Freistellungserklärung lehnen Arbeitgeber die Annahme weiterer Arbeitsleistungen der Beschäftigten ab. Ungeklärt ist, ob sie auch bei einer tiefgreifenden allgemeinen pandemischen Gefahrenlage in diesem Fall ohne tatsächliches ([§ 294](https://beck-online.beck.de/?typ=reference&y=100&g=BGB&p=294) BGB) oder wörtliches (§ 295 BGB) Angebot des Beschäftigten in Annahmeverzug geraten und die Vergütungsansprüche der Beschäftigten nach § 615 S. 1 BGB bestehen bleiben.

Falls die Teilnahme an einem Coronatest ausnahmsweise in betriebsratslosen Betrieben vom Arbeitgeber einseitig angeordnet werden darf oder in Betrieben mit Betriebsrat aufgrund einer rechtwirksamen Betriebsvereinbarung zu erfolgen hat, (vgl. hierzu oben III. 1 b bb (2)), dürften Arbeitgeber die Freistellung der „Testverweigerer“ grundsätzlich auf ihr berechtigtes Interesse zur Sicherung des betrieblichen Infektionsschutzes stützen können. Sie dürften dann auch von ihrer Vergütungspflicht frei werden.

Allerdings könnten Beschäftigte die Rechtmäßigkeit der arbeitgeberseitigen Anordnung und der Betriebsvereinbarung anzweifeln. Die Beurteilung des Annahmeverzugs- und Vergütungsrisikos dürfte in diesem Fall davon abhängen, ob Arbeitgeber die Coronatestungen verpflichtend anordnen dürfen oder nicht.

Einschlägige Rechtsprechung zu der Frage der Zulässigkeit der Durchführung von verpflichtenden Testungen liegt bisher nicht vor.

1. **Veröffentlichung der Namen der positiv auf das Coronavirus getesteten Personen im Betrieb?**

Auch die Veröffentlichung des Namens einer auf das Coronavirus getesteten Personen im Betrieb ist nicht ohne weiteres zulässig, obgleich eine solche Veröffentlichung sowohl für den Arbeitgeber als auch für die Kollegen/innen des Beschäftigten zur frühzeitigen Verhinderung bzw. Eindämmung eines Coronaausbruchs im Betrieb sowie in den Familien der Beschäftigten aus infektionsschutzrechtlich Sicht zweckmäßig ist. Da die Bekanntgabe einer Infizierung eines Beschäftigten mit einer Verarbeitung eines sensitiven personenbezogenen Datums verbunden ist, gelten insoweit die strengen datenschutzrechtlichen Vorgaben des Art. 7, 9 DSGVO i.V.m. § 26 Abs. 3 BDSG.

1. **Aufklärungs- bzw. Hinweispflichten vor der Durchführung von Coronatests**

Bei Coronatests stellt sich die Frage, ob und inwieweit Unternehmen zur Aufklärung im Hinblick auf die Art der Testvornahme und Folgen verpflichtet sind. Im Hinblick auf etwaige Haftungsrisiken an (vgl. hierzu unten III 8) sollten die Arbeitgeber ihre Beschäftigten, vor Durchführung des Coronatests entsprechend unterrichten (z.B. durch ein Informationsschreiben über die Art und das Verfahren und etwaige Auswirkungen der der Testung). Diese Information kann vor und mit einer Einwilligungserklärung des Beschäftigten zur Durchführung des Coronatests erteilt bzw. ausgehändigt werden (vgl. hierzu Vorschlag für ein Muster für eine Einwilligungserklärung – **Anlage 1).**

Bei Vornahme von Selbsttests in Eigenvornahme kann auf den dem Selbsttest beiliegenden medizinischen Beipackzettel verwiesen werden.

1. **Datenschutz**

Sofern Arbeitgeber Testergebnisse durch die testenden Personen an die Gesundheitsbehörde weitergeben und damit die personenbezogenen Daten der Beschäftigten verarbeiten, steht dies im Einklang mit der Datenschutz-Grundverordnung (DS-GVO) und Bundesdatenschutzgesetz (BDSG). 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 Auffassung der BDA auf die Rechtsgrundlage des Art. 6 Abs. 1 lit. d) i. V. m. Art. 9 Abs. 2 lit. h) DS.GVO gestützt werden (S. 11 der FAQ der BDA vom 12.3.2021). Die Weitergabe des Testergebnisses an den Arbeitgeber dient dem Zweck der Gesundheitsvorsorge ist und zum Schutz lebenswichtiger Interessen der Belegschaft erforderlich.

Bei Durchführung eines Coronaschnelltests sowie bei der Weitergabe der Testergebnisse an das Gesundheitsamt verarbeitet der Arbeitgeber personenbezogene Daten der Beschäftigten. Die betroffenen Beschäftigten sind daher spätestens im Zeitpunkt der Datenerhebung über die Verarbeitung ihrer personenbezogenen Daten gemäß Art. 13 DS-GVO zu informieren (S. 12 der FAQ der BDA vom 12.3.2021).

Unternehmen können die datenschutzrechtlichen Informationen ihren Beschäftigten durch Übergabe eines Hinweisblatts bei der Belehrung und Information über die Testung durch den Arzt bzw. durch das geschulte Personal übergeben. Die Person, die im Betrieb den Coronaschnelltest durchführt, sollte sich die Übergabe des Hinweisblatts schriftlich bestätigen lassen.

Ebenso könnte bereits bei der Vergabe von Testterminen per E-Mail das Hinweisblatt der E-Mail mit der Terminbestätigung beigefügt werden. Die Beschäftigten sind insbesondere über den Zweck der Weitergabe des Testergebnisses sowie darüber zu informieren, wer im datenschutzrechtlichen Sinn für die Datenverarbeitung verantwortlich ist. Dabei ist die datenschutzrechtliche Verantwortlichkeit von der haftungsrechtlichen Verantwortlichkeit zu unterscheiden (S. 12 der FAQ der BDA vom 12.3.2021).

1. **Haftung bei fehlerhafter Testvornahme**

Falls Arbeitgeber ihrem Beschäftigten Coronatest als Selbsttests anbieten, nehmen diese die Tests in Eigenvornahme durch. Sie müssen bei der Durchführung der Coronatest die medizinischen Beipackzettel beachten. Hierauf sollten die Unternehmen ihre Beschäftigte vor der Zurverfügungstellung der Selbsttests hinweisen (Musterschreiben an die Belegschaft - **Anlage 4**).

Führen die Unternehmen die Coronaschnelltests in ihren Betrieben durch, sollten sie die Beschäftigten über die Art der Testung aufklären und in diese einwilligen (vgl. hierzu auch unten III. 1. b. bb. (1)).

Falls die Coronatests im Unternehmen über den betriebsärztlichen Dienst oder von geschultem Personal unter Aufsicht durchgeführt werden, sind nach derzeitiger Rechtslage **mögliche Rechtsfragen zu etwaigen Schadensersatz- und Schmerzensgeldansprüchen** von Beschäftigten bei dem eher unwahrscheinlichen, aber nicht völlig auszuschließenden Eintritt von Schäden zu berücksichtigen, sofern der jeweilige Schaden auf ein vorwerfbares und kausales Fehlverhalten des Arbeitgebers oder seiner Erfüllungsgehilfen zurückzuführen ist.

Bezogen auf eine **Grippeschutzimpfung** hat das BAG bisher entschieden, dass ein Arbeitgeber, der eine **freiwillige Impfung** in seinen Räumlichkeiten durch die Betriebsärztin anbietet und die anfallenden Kosten übernimmt, nicht für auftretende Impfschäden haftet (vgl. BAG v. 21.12. 2017 - 8 AZR 853/16, NJW 2018, 1835). Dies soll jedenfalls gelten, soweit zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer **kein Behandlungsvertrag** zustande gekommen ist, aus dem der Arbeitgeber zur Aufklärung verpflichtet gewesen wäre.In diesem Fall erschöpfen sich die arbeitgeberseitigen Pflichten auf die ordnungsgemäße Auswahl der die Impfung durchführenden Person. Ein etwaiges Fehlverhalten der behandelnden Ärzte ist dem Arbeitgeber nicht nach § 278 BGB zuzurechnen (vgl. zu den Aufklärungspflichten bereits oben III. 6.).

Eine Haftung des Arbeitgebers für das Verhalten der Betriebsärzte oder beauftragten Werksärzte oder externe Testinstitute dürfte mithin deshalb ausscheiden.

Der Arbeitgeber musste nach dieser Entscheidung auch nicht selbst über die Risiken einer Grippeschutzimpfung aufklären, weil es sich dabei um eine Maßnahme zur Erhaltung der Gesundheit handelte, zu der der Arbeitgeber nicht verpflichtet war und die auch sonst in keinem Zusammenhang mit der Arbeitsleistung stand. Allein die den Unternehmen zurechenbare Bewerbung und Ermöglichung der Grippeimpfung am Arbeitsplatz dürfte für sie **keine vertragliche oder deliktische Haftung begründen**.

Ob diese Grundsätze auch auf betriebliche Coronatestung im Streitfall **übertragen** wird, kann nicht mit absoluter Sicherheit prognostiziert werden.

In unfallversicherungsrechtlicher Hinsicht haften Arbeitgeber nach § 104 SGB VII nur wenn ein Versichertenfall vorliegt und dieser vom Arbeitgeber vorsätzlich herbeigeführt worden ist. Beide Voraussetzungen dürfte bei Vornahmen von freiwilligen Coronatests nicht vorliegen.

1. **Auswahl des Testverfahrens**
2. **Vor- und Nachteile der Schnelltests**

Unter Infektionsschutzgesichtspunkten ist die Durchführung von Schnelltests in Form eines Abstrichtests durch – möglichst medizinisch – vorgebildeten Personen von Vorteil, da die Tests sachgerecht durchgeführt werden und die Ergebnisse zuverlässiger als bei der Vornahme von Selbsttest sind.

Allerdings ist die Durchführung von Schnelltests in Form von Abstrichtests teurer und für die Unternehmen schwerer zu organisieren. Die Tests müssen entweder von geschultem Personal, medizinischen Fachkräften oder extern eingeschalteten Instituten durchgeführt werden, um etwaige Fehler bei der Vornahme der Testung zu vermeiden.

1. **Vor- und Nachteile der Zurverfügungstellung von Corona - Selbsttests**

Die Durchführung von Corona – Selbsttests führt i.d.R. zu ungenaueren Testergebnissen und setzt zudem eine aktive Mitwirkung der Beschäftigten an der Durchführung der Testung voraus. Andererseits sind die Vorteile der Selbsttestung aus wirtschaftlicher und rechtlicher Sicht für die Unternehmen offensichtlich. Die Kosten dürften im Verhältnis zu der Vornahme von Schnelltests im Betrieb erheblich günstiger ausfallen.

Der Arbeitgeber stellt den Beschäftigten die Schnelltest entweder selbst zur Verfügung oder übernimmt die Kosten für eine bestimmte Zahl an Schnelltests. Falls Beschäftigte sich die Selbsttests selbst beschaffen und ihre Arbeitgeber lediglich die Kosten für die Selbsttests in einer bestimmten Größenordnung übernehmen, dürften sich die Beschäftigten anhand der Angaben des Herstellers oder den Angaben des Verkäufers der Schnelltests (Apotheken, Drogeriemärkte etc.) selbst Kenntnis darüber verschaffen müssen, wie die Selbsttest korrekt durchzuführen sind. Bei dieser Teststrategie sind die Beschäftigten aufgrund der ihnen obliegenden Treuepflicht einerseits verpflichtet, ihrem Arbeitgeber positive Testergebnisse zu melden.

Anderseits erhalten Arbeitgeber in diesem Fall ohne ausdrückliche Erklärung der Beschäftigten keine Sicherheit darüber, dass sie die von ihrem Arbeitgeber zur Verfügung gestellten Selbsttest tatsächlich genutzt haben. Eine solche Erklärungsverpflichtung müsste gesondert vereinbart sein, soweit sie nicht in einer Betriebsvereinbarung enthalten ist.

1. **Abwägung der Vor- und Nachteile der Coronatests**

Bei Abwägung aller Vor- und Nachteile empfiehlt es sich, den Beschäftigten Coronaselbstests in Eigenvornahme anzubieten. Die Coronaselbsttests sind nicht nur wirtschaftlich günstiger, sondern bei ihnen bestehen für Arbeitgeber keine bzw. allenfalls geringe Haftungsrisiken. Zudem sind die Unternehmen bei den Selbsttests nicht zur Meldung des positiven Testergebnisses verpflichtet und müssen den Beschäftigten auch keine Bescheinigung über das Testergebnis ausstellen.

1. **Beispiel für ein arbeitgeberseitiges Angebot von Selbsttests durch die Beschäftigten**

Einige Unternehmen haben auch schon in der Vergangenheit ihren Beschäftigten die Teilnahme an Schnelltests in ihren Betrieben auf freiwilliger Basis bzw. die Durchführung von Selbsttests angeboten, um ihre Betriebe und Beschäftigte vor Infektionen möglichst zu schützen. Hierbei hat sich insbesondere die Eigenvornahme von Selbsttests durch die Beschäftigten bewährt.

Unternehmen können den Beschäftigten die Vornahme von Coronaschnelltest in Eigenvornahme (sog. Selbsttests) anbieten. Diese Selbsttests können von den Beschäftigten entweder unmittelbar vor Betreten des Betriebs oder sogar schon vor Arbeitsbeginn in ihren Wohnungen durchgeführt werden.

**Beispiel:**

*Beschäftigte erhalten entweder vom Arbeitgeber selbst oder auf den vom Arbeitgeber benannten Vertriebsweg (Apotheke, Fachhandel etc.) Schnelltests mit dem Hinweis, diese z.B. einmal pro Woche jeweils zu Wochenbeginn (am Montag) vor der Arbeitsaufnahme den Schnelltest in ihrer Wohnung durchzuführen.*

*Durch dies Verfahrensweise kann vermieden werden, dass ein möglicherweise infizierter Beschäftigter auf der Fahrt zum Betrieb andere Personen ansteckt. Dies folgt unter anderem auch aus der Verpflichtung des getesteten Beschäftigten, bei Vorliegen eines positiven Testergebnisses sich bis zum Erhalt eines negativen Testergebnisses eines PCR – Test unmittelbare Kontakte zu anderen Personen, die nicht zwingend erforderlich sind, zu unterlassen (§ 13 Abs. 1 S. 3 Corona – Test - Quarantäne VO NRW).*

*Im Falle eines positiven Testergebnisses ist der Beschäftigte aufgrund der zu seinem Arbeitgeber bestehenden Treuepflicht verpflichtet, seinen Arbeitgeber über das Testergebnis in Kenntnis zu setzen.*

**unternehmer nrw**