



## Coronatests im Betrieb: Wichtige Fragen und Antworten

**Können Chefs ihre Mitarbeiter zum Test verpflichten, wie sieht es beim Testen mit dem Datenschutz aus und können Prämien vergeben werden? Antworten zu wichtigen Fragen rund um die Coronatests im Betrieb.**

### 1. Müssen Arbeitgeber Coronatests anbieten?

Arbeitgeber sind grundsätzlich nicht verpflichtet, Coronatests im Betrieb anzubieten. Die Pläne der Bundesregierung, wonach Arbeitgeber verpflichtet werden sollten, ihren Mitarbeitern einmal pro Woche ein Testangebot zu machen, wurden auf Bundesebene nicht umgesetzt. Die Wirtschaftsverbände haben stattdessen im Rahmen einer **Selbstverpflichtung** erklärt, dass sie die Testkapazitäten in den Betrieben ausbauen wollen. In den [Coronaschutzverordnungen der Länder](#) sind teilweise Ausnahmen geregelt. In Sachsen sind Beschäftigte mit direktem Kundenkontakt seit dem 15. März 2021 verpflichtet, wöchentlich einen Test durchzuführen. **Ab dem 22. März 2021 müssen Arbeitgeber in Sachsen zudem allen im Betrieb anwesenden Mitarbeitern einmal pro Woche einen Test anbieten.** In einigen anderen Bundesländern, darunter Nordrhein-Westfalen, Bayern und Hessen, müssen Arbeitgeber von Pflegeheimen oder ambulanten Pflegediensten ihre Mitarbeiter ebenfalls regelmäßig testen lassen.

### 2. Wer darf den Test durchführen?

Wie ein Coronatest durchzuführen ist, **hängt von der Art des Testes ab.** Die vom Bundesinstitut für Arzneimittel und Medizinprodukte (BfArM) zugelassenen Antigen-Schnelltests müssen von geschultem Personal durchgeführt werden. Der Grund dafür liegt darin, dass für Antigen-Schnelltests ein Rachenabstrich erforderlich ist. Wird dieser nicht sachgemäß entnommen, kann dies das Testergebnis verfälschen. Auch Mitarbeiter des eigenen Betriebs können für die Durchführung von Antigen-Schnelltests geschult werden. Selbsttests können von den Arbeitnehmern hingegen eigenständig vorgenommen werden.

### 3. Können Chefs ihre Mitarbeiter zum Testen verpflichten?

Arbeitgeber können ihre Mitarbeiter **nur zu einem Test verpflichten, wenn im jeweiligen Bundesland eine Testpflicht angeordnet ist.** Besteht keine gesetzliche Testpflicht, können Arbeitgeber ihren Mitarbeitern nur ein Testangebot machen – sie aber nicht zur Durchführung eines Tests zwingen. Hat ein Arbeitnehmer coronatypische Symptome, wie Husten oder Fieber, oder gibt es in der Abteilung einen Verdachtsfall, dann ist die Durchführung eines Tests zwar sinnvoll. Daraus folgt aber nicht, dass der Arbeitgeber die Mitarbeiter zu einem Test verpflichten kann. Hierbei kommt es auf den konkreten Einzelfall an. Gibt es im Betrieb einen bestätigten Infektionsfall, entscheidet das zuständige Gesundheitsamt, ob und wenn ja welche Mitarbeiter getestet werden müssen. Wenn das Gesundheitsamt keine Maßnahmen ergreift, darf auch der Arbeitgeber keinen Test anordnen. Arbeitgeber, die in solchen Fällen kein Risiko eingehen wollen, haben allenfalls die Möglichkeit, Arbeitnehmer bei einer Verweigerung des Tests für eine gewisse Zeit bezahlt von der Arbeit freizustellen. Da Arbeitnehmer grundsätzlich ein Recht darauf haben, ihre Beschäftigung auszuüben, darf der Zeitraum der Freistellung nicht übermäßig lang sein. Angemessen wäre wohl höchstens eine bezahlte Freistellung von bis zu sieben Tagen.

### 4. Wie muss der Nachweis über einen Test erfolgen? Was muss bei der Dokumentation beachtet werden?

Die Anforderung an den Nachweis über einen verpflichtenden Coronatest hängen von den landesrechtlichen Vorgaben ab. In Sachsen müssen die Ergebnisse der Coronatests, die Arbeitgeber ihren Mitarbeitern anbieten müssen beziehungsweise die Beschäftigte mit Kundenkontakt durchführen müssen, für vier Wochen aufbewahrt werden. Sofern es keine landesspezifischen Vorschriften gibt, sind allgemeine datenschutzrechtliche Grundsätze zu beachten. Danach dürfen die personenbezogenen Daten nur so lange gespeichert werden, wie dies zur Zweckerreichung erforderlich ist. Der Test dient als Nachweis, dass der jeweilige Arbeitnehmer nicht an dem Coronavirus erkrankt ist. Daher muss der Test **nach Anzeige des Testergebnisses entsorgt werden.**

## 5. Können Chefs Mitarbeiter bei einer Verweigerung des Tests ohne Entgeltfortzahlung nach Hause schicken?

Wenn Arbeitnehmer sich weigern, einen Test durchzuführen, obwohl sie nach den **landesrechtlichen Vorgaben dazu verpflichtet** sind, kann der Arbeitgeber sie unbezahlt von der Arbeit freistellen. Sofern eine entsprechende Verpflichtung fehlt, bleibt der Arbeitgeber zur Entgeltfortzahlung verpflichtet.

## 6. Welche datenschutzrechtlichen Aspekte sind zu beachten?

Beim Ergebnis eines Coronatestes handelt es sich um besonders sensible Gesundheitsdaten, die nur unter bestimmten Voraussetzungen erhoben und verarbeitet werden dürfen. Eine datenschutzkonforme Datenerhebung ist vielfach nur möglich, wenn eine Testpflicht gesetzlich angeordnet ist oder der Arbeitnehmer in die Datenverarbeitung einwilligt, den Test also freiwillig durchführt. Eine vom Arbeitgeber angeordnete anlasslose Testung würde den strengen datenschutzrechtlichen Vorgaben hingegen widersprechen. Ohne spezifische gesetzliche Grundlage oder das Einverständnis der betroffenen Person ist eine Datenerhebung und -verarbeitung nur möglich, wenn sie zur Ausübung der Tätigkeit erforderlich ist und keine schutzwürdigen Interessen des Arbeitnehmers entgegenstehen. In diesem Zusammenhang ist zu beachten, dass ein Coronatest einen Eingriff in die körperliche Integrität und das Persönlichkeitsrecht der Arbeitnehmer darstellt. **Bevor der Arbeitgeber einen Test anordnen darf, müssen zunächst weniger eingreifende Präventionsmaßnahmen – wie die Arbeit aus dem Homeoffice – in Erwägung gezogen werden.**

## 7. Wer haftet, wenn Gäste fehlerhafte Tests vorweisen?

Wenn Gäste beispielsweise in einem Restaurant oder Geschäft vorsätzlich falsche Testergebnisse vorlegen, haftet ausschließlich der Gast selbst, wenn der Unternehmer beziehungsweise seine Mitarbeiter nicht aufgrund offensichtlicher Unstimmigkeiten erkennen konnten, dass es sich um ein gefälschtes Testzeugnis handelt. Im Übrigen gibt es keine Verpflichtung des Unternehmers beziehungsweise seiner Mitarbeiter Testergebnisse zu hinterfragen und gegebenenfalls einen erneuten Test zu verlangen.

## 8. Was passiert, wenn ein Test eines Kunden im Laden positiv ausfällt? Muss der Laden dann geschlossen werden?

Grundsätzlich ist es so, dass die Kunden lediglich ein Zeugnis über den Test vorzulegen haben und im Restaurant oder Geschäft nicht getestet wird. Zum Nachweis einer durchgeführten Testung ist beabsichtigt, dass die **Testzentren ein entsprechendes Zeugnis ausstellen**. Auch Apotheken und Arztpraxen halten solche Zeugnisse vor. Sofern jedoch in vereinzelt Bundesländern eine Testung des Kunden „vor Ort“ möglich ist ([dies gilt beispielsweise – nach aktuellem Stand - in bestimmten Bundesländern für Kosmetikbetriebe](#)), wäre einem Kunden mit einem positiven Testergebnis bzw. bei Weigerung einen Test durchzuführen, der Zutritt natürlich zu verwehren. Bei einem Verstoß des Betreibers droht andernfalls die Schließung des Betriebes. Um nicht andere Kunden bzw. eigene Mitarbeiter zu gefährden, sollten die Tests – **sofern ein Test "vor Ort" möglich ist – vor den Betriebsräumen durchgeführt werden**. Bei einem positiven Testergebnis des Kunden besteht ansonsten das Risiko, dass sich die eigenen Mitarbeiter unter Umständen als direkte Kontaktpersonen des Kunden in Quarantäne begeben müssen. In der Folge könnte dies insbesondere bei kleinen Betrieben zu einer (faktischen) Schließung des Betriebes führen.