

## Merkblatt

# Corona Testpflicht im Unternehmen - arbeitsrechtliche Aspekte

### **Ansprechpartner: Referat Recht**

Mißbach, Michael  
Telefon: 0351 2802-198  
Fax: 0351 2802-7198  
missbach.michael@dresden.ihk.de

**Stand:** Juli 2021

### **Hinweis:**

Das Merkblatt wurde sorgfältig erstellt. Dessen ungeachtet können wir keine Gewähr übernehmen und schließen deshalb jede Haftung im Zusammenhang mit der Nutzung des Merkblattes aus. Eventuelle Verweise und Links stellen keine Empfehlung der Kammer dar.

## **Corona-Testpflichten im Unternehmen – arbeitsrechtliche Aspekte**

Mit der Einführung der Testpflicht für Mitarbeiter in der Sächsischen Corona-Schutz-Verordnung und seit 20.04.2021 in der SARS-CoV-2-Arbeitsschutzverordnung traten zahlreiche Unsicherheiten auf. Nachfolgend beantworten wir häufig herangetragene Fragestellungen, unter Zugrundelegung unserer Rechtsauffassung.

### **Gilt die Pflicht für Testangebote des Arbeitgebers auch bei niedrigen Inzidenzen?**

Allen Beschäftigten, soweit diese nicht ausschließlich in ihrer Wohnung arbeiten (Home-Office), ist vom Arbeitgeber **zweimal wöchentlich** ein Testangebot zu machen (§ 4 Abs. 1 SARS-CoV-2-Arbeitsschutzverordnung). Die Testangebotspflicht gilt unabhängig von der jeweiligen Inzidenz.

Nach § 4 Abs. 2 SARS-CoV-2-Arbeitsschutzverordnung sind Testangebote nicht erforderlich, soweit der Arbeitgeber durch andere geeignete Schutzmaßnahmen einen gleichwertigen Schutz der Beschäftigten sicherstellt oder einen bestehenden gleichwertigen Schutz nachweisen kann. Beschäftigten, bei denen ein Nachweis der vollständigen **Impfung** oder **Genesung** von einer COVID-19-Erkrankung vorliegt, können daher vom Testangebot ausgenommen werden.

Der Gesetzgeber hat aber trotz Kritik kein Auskunftsrecht des Arbeitgebers gegenüber dem Arbeitnehmer geregelt.

### **Welche Testpflichten haben Beschäftigte und Selbständige?**

Beschäftigte und Selbständige ohne Kundenkontakt haben keine Testpflicht.

Beschäftigte und Selbständige mit direktem Kundenkontakt sind verpflichtet, **zweimal wöchentlich** einen SARS-CoV-2-Test durchzuführen (§ 9 Abs. 1 Sächsische Corona-Schutz-Verordnung). Das gilt insbesondere auch für Beschäftigte und Selbständige, die körpernahe Dienstleistungen erbringen. Direkter Kundenkontakt bedeutet unmittelbarer physischer Kontakt oder Kontakt durch persönliche Begegnung mit betriebsfremden Personen.

Ausgenommen sind Beschäftigte, die vollständig durch Hygienevorrichtungen (z.B. Glaswände) vom Kunden abgetrennt sind.

Unterschreitet die Sieben-Tage-Inzidenz den Schwellenwert von 35, entfällt die Testpflicht (§ 9 Abs. 3 Sächsische Corona-Schutz-Verordnung).

Mit Wirkung zum 26.07.2021 gilt in Sachsen inzidenzunabhängig eine Testpflicht für Beschäftigte, die mindestens fünf Werktage hintereinander aufgrund von Urlaub und vergleichbaren Dienst- oder Arbeitsbefreiungen nicht gearbeitet haben (nachfolgend: **Testpflicht für Rückkehrer** nach § 9 Abs. 1a Sächsische Corona-Schutz-Verordnung). Damit ist jede betriebliche Abwesenheit ab einer Woche testpflichtig.

Das Abfeiern von Überstunden (Freizeitausgleich) ist Arbeitsbefreiung. Ob auch die Abwesenheit wegen Kurzarbeit Null oder Freistellungen z.B. für die Betreuung von Kindern oder Pflegebedürftigen, Kuraufenthalte oder andere gesetzliche Freistellungsansprüche dazu zählen, bleibt ungeklärt.

Die Rückkehrer müssen am ersten Arbeitstag nach der Arbeitsunterbrechung dem Arbeitgeber einen tagesaktuellen Test vorlegen oder im Verlauf des ersten Arbeitstages einen dokumentierten beaufsichtigten Test durchführen.

Die Pflicht gilt auch bei einer Rückkehr aus der arbeitsfreien Zeit mit anschließendem Homeoffice für den ersten Tag, an dem die Arbeit im Betrieb oder an sonstigen Einsatzorten außerhalb der eigenen Häuslichkeit wieder aufgenommen wird. Sie gilt nicht im Homeoffice oder einem normalen Wechsel der Arbeitsstätte vom Homeoffice an einen Arbeitsplatz im Unternehmen.

Gesonderte Test-Regelungen gibt es für Schulen, Pflegeheime und Grenzpendler.

### **Was ist mit Beschäftigten, die nicht typischer Weise, aber gelegentlich direkten Kundenkontakt haben?**

Gemäß den FAQ der Sächsischen Staatsregierung genügt zum Auslösen der Testpflicht bereits der einmalige kurze Kundenkontakt, selbst wenn die übrigen Hygieneregeln (Maske, Abstand) eingehalten werden. Wann die Testpflicht bei nur einem einmaligen Kontakt wieder endet, ist nicht geregelt.

## Gibt es Ausnahmen von der Testpflicht für Mitarbeiter?

Nach § 9 Abs. 7 Sächsische Corona-Schutz-Verordnung besteht keine Testpflicht für Personen:

1. die nachweisen, dass sie über einen vollständigen Impfschutz gegen SARS-CoV-2 verfügen,
2. die von einer SARS-CoV-2-Infektion genesen sind für sechs Monate ab Genesung oder
3. die von einer SARS-CoV-2-Infektion genesen sind und eine Impfdosis erhalten haben, wenn mehr als 14 Tage seit der Impfung vergangen sind.

Ein vollständiger Impfschutz liegt vor, wenn die zugrundeliegende Schutzimpfung mit einem oder mehreren vom Paul-Ehrlich-Institut im Internet unter der Adresse <https://www.pei.de/impfstoffe/covid-19> genannten Impfstoffe erfolgt ist und seit der letzten erforderlichen Einzelimpfung mindestens 14 Tage vergangen sind.

Als genesen gelten Personen, die ein mindestens 28 Tage sowie maximal sechs Monate zurückliegendes positives PCR-Testergebnis oder eine ärztliche Bescheinigung, die auf einem PCR-Test beruht, nachweisen können.

Zur Nachweisführung sind vom Verpflichteten die Impfbescheinigungen gemeinsam mit einem amtlichen Ausweispapier im Original vorzulegen.

Die Ausnahmen gelten aber wieder nicht für Personen, die mindestens ein Symptom zeigen, dass auf eine Infektion mit SARS CoV-2 hinweist: Atemnot, neu auftretender Husten, starker Schnupfen, Fieber und Geruchs- oder Geschmacksverlust..

Da der Gesetzgeber keinen Auskunftsanspruch des Arbeitgebers geregelt hat, obliegt es dem Arbeitnehmer, ob er seinen Impf- oder Genesenenstatus offen legt.

## Wann ist die Durchführung von Tests für den Arbeitgeber unzumutbar?

Nach einer früheren Fassung der Testpflicht in § 3a Abs. 3 a.F. Sächsische Corona-Schutz-Verordnung bestand keine Pflicht zur Bereitstellung von Tests, wenn der Arbeitgeber trotz umfangreicher Anstrengungen und Bemühungen keine Tests erwerben konnte.

Dieser Passus wurde gestrichen. Der Normgeber geht mithin davon aus, dass ausreichend Tests zu annehmbaren Preisen auf dem Markt erhältlich sind.

## Welche Tests sind für Beschäftigte und Selbständige vorgeschrieben und zugelassen?

Bei der **Testangebotspflicht** nach § 4 Abs. 1 SARS-CoV-2-Arbeitsschutzverordnung kann der Arbeitgeber wählen, ob er zweimal wöchentlich einen Selbsttest anbietet oder eine Vereinbarung mit Dritten (z.B. Betriebsarzt) über die Testung der Beschäftigten abschließt oder durch geschulte Fachkundige im Unternehmen Schnelltests anbietet.

Bei der **Testpflicht** für Beschäftigte und Selbständige **mit direktem Kundenkontakt** müssen sich die Personen laut Wortlaut der Sächsischen Corona-Schutz-Verordnung zweimal wöchentlich auf das Vorliegen einer Infektion mit SARS-CoV-2 testen oder testen lassen. Aus der Formulierung kann man ableiten, dass sowohl Schnelltests, gleichgültig ob diese durch geschulte Fachkundige im Unternehmen oder aufgrund Vereinbarungen mit fachkundigen Dritten (Betriebsarzt, Apotheken, Testcenter) abgenommen werden, als auch Selbsttests unter Aufsicht einer fachkundigen Person im Unternehmen (z.B. Ersthelfer) zulässig sind.

Bei der **Testpflicht für Rückkehrer** nach § 9 Abs. 1a Sächsische Corona-Schutz-Verordnung wird eine tagesaktuelle (24h) Test vorgeschrieben, der entweder vorzulegen oder im Verlauf des ersten Arbeitstages beaufsichtigt und dokumentiert durchzuführen ist.

Unter Beachtung von § 2 Nummer 7 der COVID-19-Schutzmaßnahmen-Ausnahmenverordnung sind Schnelltests durch geschulte Fachkundige im Unternehmen oder fachkundige Dritte (z.B. Betriebsarzt) zulässig, als auch die Vorlage von Testbescheinigungen aus Testcentern, Arztpraxen oder Apotheken. Selbsttests sind im Unternehmen unter Aufsicht einer fachkundigen Person möglich.

Beim Bundesinstitut für Arzneimittel und Medizinprodukte kann jeweils eine Liste für anerkannter Schnelltests und eine Liste für anerkannte Selbsttests abgerufen werden:  
[https://www.bfarm.de/DE/Medizinprodukte/Antigentests/\\_node.html](https://www.bfarm.de/DE/Medizinprodukte/Antigentests/_node.html).

## **Wer hat die Tests den Beschäftigten zur Verfügung zu stellen?**

Die Corona-Tests sind grundsätzlich vom Arbeitgeber den Beschäftigten zur Verfügung zu stellen oder anzubieten.

Als Ausnahme davon ist die Testpflicht für Rückkehrer nach § 9 Abs. 1a Sächsische Corona-Schutz-Verordnung als Pflicht des Arbeitnehmers ausgestaltet. Allerdings hat der Arbeitgeber nach § 4 Abs. 1 SARS-CoV-2-Arbeitsschutzverordnung ein Testangebot zu unterbreiten, so dass dieses vom Arbeitnehmer bereits am ersten Tag der Rückkehr genutzt werden kann.

## **Wer trägt die Kosten der Tests?**

Die Kosten für die Tests hat grundsätzlich der Arbeitgeber zu tragen.  
Ein Kostenerstattungsanspruch gegen den Staat ist nicht geregelt.

Bei der Testpflicht für Rückkehrer nach § 9 Abs. 1a Sächsische Corona-Schutz-Verordnung spricht der Wortlaut dafür, dass der Arbeitnehmer eine eigene Pflicht erfüllt und damit auch die Kosten trägt. Nutzt er jedoch die Testangebotspflicht nach § 4 Abs. 1 SARS-CoV-2-Arbeitsschutzverordnung für einen beaufsichtigten Selbsttest im Unternehmen, verbleibt es beim Grundsatz.

## **Kann das kostenlose Testangebot des Bundes (Bürgertestung) in Apotheken und Testcentern durch Selbständige und Beschäftigte genutzt werden?**

Das Testangebot für asymptomatische Personen auf Grundlage von § 4a der Coronavirus-Testverordnung des Bundes (TestV) steht jedem Bürger mindestens einmal pro Woche zu (§ 5 Abs. 1 Satz 2 TestV). Das Testangebot ist nicht auf einen Test pro Woche beschränkt. Es kann auch zwei Mal oder ggf. sogar drei Mal pro Woche in Anspruch genommen werden. Einen Anspruch haben sogar Personen, die nicht in der gesetzlichen Krankenversicherung versichert sind (§ 1 Abs. 2 TestV).

Der Anspruch besteht nur dann nicht, wenn die zu testende Person bereits einen Anspruch auf eine Testung hat oder einen Anspruch auf Erstattung der Aufwendungen für entsprechende Leistungen hätte (§ 1 Abs. 3 TestV).

Da Selbständige in der Regel keinen anderweitigen Anspruch haben, können diese ihre persönliche Testpflicht, z.B. bei Erbringung körpernaher Dienstleistungen, mit dem kostenlosen Testangebot erfüllen.

Arbeitnehmer können zur Erfüllung ihrer Testpflicht als Rückkehrer nach § 9 Abs. 1a Sächsische Corona-Schutz-Verordnung ebenfalls die kostenfreien Angebote nutzen.

Die Verpflichtung des Arbeitgebers, seinen Beschäftigten wöchentliche Testungen anzubieten, kann demgegenüber nicht mit einem Verweis auf das kostenfreie Testangebot des Bundes erfüllt werden. Nach § 9 Abs. 1 Satz 3 Sächsische Corona-Schutz-Verordnung und § 4 Abs. 1 SARS-CoV-2-Arbeitsschutzverordnung sind die Tests den Beschäftigten vom Arbeitgeber zur Verfügung zu stellen bzw. anzubieten. Das spricht für einen Anspruch des Arbeitnehmers gegen den Arbeitgeber, der den subsidiären Testanspruch nach der Coronavirus-Testverordnung Bund (§ 1 Abs. 3 TestV) ausschließt.

In den FAQ der Sächsischen Staatsregierung heißt es dazu:

„Den Arbeitgeber trifft eine eigenständige Pflicht, die Testung anzubieten. Ein Verweis auf die Bürgertestung genügt dem nicht.“

In der Praxis ist eine Aufspaltung der Bürger in eine Privatperson und eine Berufsperson nicht sachdienlich und auch nicht nachprüfbar.

Soweit der Beschäftigte bereits über einen Nachweis aus einem Bürgertest verfügt, wäre nicht zu vermitteln, dass er trotzdem noch zur Erfüllung der Testpflicht zwingend zwei arbeitgeberseitig angebotene Tests durchführen muss, weil der Bürgertest nicht der Erfüllung der Arbeitgeberpflichten dienen soll.

Vorhandene Nachweise der Testcenter sollten daher auch im Rahmen des § 9 Abs. 1 Sächsische Corona-Schutz-Verordnung und § 4 Abs. 1 SARS-CoV-2-Arbeitsschutzverordnung anerkannt werden. Das entbindet den Arbeitgeber trotzdem nicht von der Dokumentation, dem Beschäftigten eigene Tests angeboten zu haben.

### **Zählt die Durchführung der Corona-Tests im Betrieb oder auf Anweisung des Arbeitgebers bei Externen als vergütungspflichtige Arbeitszeit?**

Die Zeit, die der Beschäftigte nach seiner freien Einteilung für einen Selbsttest aufwendet, ist keine Arbeitszeit.

Für im oder im Auftrag des Betriebes durchgeführte Schnelltests gibt es derzeit keine eindeutige Rechtsauffassung.

Nach den Grundsätzen der Rechtsprechung des BAG dürfte die Zeit für die Durchführung von Schnelltests, die im Betrieb oder auf Anweisung bei Erfüllungsgehilfen des Unternehmens (z.B. Betriebsarzt) durchgeführt werden, zur vergütungspflichtigen Arbeitszeit zählen. Arbeitszeit im Sinne des Arbeitszeitgesetzes (Höchstarbeitszeit, Pausen) liegt aber nicht vor.

Um der grundsätzlichen Diskussion aus dem Weg zu gehen, ist daher Unternehmen zu empfehlen, Selbsttests anzubieten.

### **Hat der Arbeitgeber ein Recht, das Testergebnis zu erfahren?**

Grundsätzlich nicht.

Es handelt sich bei Gesundheitsdaten um eine besondere Kategorie personenbezogener Daten nach Art 9 DSGVO.

Ohne eine Einwilligung des Beschäftigten, deren Freiwilligkeit im Arbeitsverhältnis kaum herzustellen ist, müsste eine Rechtfertigung der Offenlegung anhand anderer Normen abzuleiten sein.

§ 9 Abs. 1 Sächsische Corona-Schutz-Verordnung und § 5 Abs. 1 SARS-CoV-2-Arbeitsschutzverordnung sind keine den Eingriff in das Persönlichkeitsrecht rechtfertigenden Regelungen.

Die Verarbeitung von Gesundheitsdaten regelt § 26 Abs. 3 Bundesdatenschutzgesetz (BDSG). Demnach ist die Verarbeitung von Gesundheitsdaten für Zwecke des Beschäftigungsverhältnisses zulässig, wenn sie zur Ausübung von Rechten oder zur Erfüllung rechtlicher Pflichten aus dem Arbeitsrecht, dem Recht der sozialen Sicherheit und des Sozialschutzes erforderlich ist und kein Grund zu der Annahme besteht, dass das schutzwürdige Interesse der betroffenen Person an dem Ausschluss der Verarbeitung überwiegt.

§ 22 Abs. 1 lit b) BDSG regelt, dass zum Zweck der Gesundheitsvorsorge und für die Beurteilung der Arbeitsfähigkeit des Beschäftigten eine Datenerhebung zulässig sein kann.

Es ist jedoch zweifelhaft, ob diese Normen einschlägig sind, denn bei dem Testergebnis eines Corona-Tests, zumal eines negativen, geht es weder um die Ausübung von Rechten oder Pflichten aus dem Arbeits- oder Sozialrecht, noch zwangsläufig um die Beurteilung der Arbeitsfähigkeit.

Daher heißt es in den FAQ der Sächsischen Staatsregierung:

„Die Arbeitgeber trifft keine Verpflichtung, die Testpflicht der Beschäftigten nach der Sächsischen Corona-Schutz-Verordnung zu kontrollieren oder zu deren Einhaltung zu verpflichten. Ebenfalls nicht verpflichtet ist der Arbeitgeber zur Überwachung und Dokumentation der Testergebnisse der Beschäftigten im Rahmen der Testung.“

Vielmehr ist es so, dass der Beschäftigte sich bei einem positiven Schnell- oder Selbsttest absondern (Quarantäne) und unverzüglich einen PCR-Test vornehmen lassen muss

Aus der arbeitsvertraglichen Treuepflicht (Nebenpflicht) des Arbeitnehmers ergibt sich dann für diesen Fall die Verpflichtung, den Arbeitgeber unverzüglich über das positive Testergebnis und die zu erwartenden Fehlzeiten zu informieren, um ihn vor weiterem Schaden zu bewahren.

## Welche Dokumentations- und Aufbewahrungsfristen gelten?

Der Arbeitgeber hat im Rahmen der Testangebotspflicht des § 4 Abs. 1 SARS-CoV-2-Arbeitsschutzverordnung die Obliegenheit, die Ausgabe der Selbsttests oder die Durchführung der Schnelltests zu dokumentieren. Die Nachweise über die Beschaffung von Tests bzw. die Vereinbarungen mit Dritten über die Testung der Beschäftigten sind vom Arbeitgeber bis zum 30. September 2021 aufzubewahren (§ 4 Abs. 3 SARS-CoV-2-Arbeitsschutzverordnung).

Der Nachweis über die Testung von Beschäftigten und Selbständigen mit Kundenkontakt ist von diesen für die Dauer von vier Wochen aufzubewahren (§ 9 Abs. 1 Satz 2 Sächsische Corona-Schutz-Verordnung).

Für die Tests der Rückkehrer nach § 9 Abs. 1a Sächsische Corona-Schutz-Verordnung besteht keine Regelung zu Dokumentations- und Aufbewahrungsfristen.

Laut Sächsischem Staatsministerium für Soziales und Gesellschaftlichen Zusammenhalt gelten zur Dokumentation/Aufbewahrung die Regelungen des § 9 Abs. 1 Satz 2 Sächsische Corona-Schutz-Verordnung. Die Unternehmen müssen bei Überprüfungen ihr Kontrollsystem darstellen können.

Zuständige Kontroll-Behörden im Sinne des Infektionsschutzgesetzes sind nach § 1 Abs. 1 Sächsische Infektionsschutzgesetz-Zuständigkeitsverordnung die Landkreise und Kreisfreien Städte. Zur Nachweisführung sind auf Anfrage vom Verpflichteten Test- oder Impfbescheinigungen gemeinsam mit einem amtlichen Ausweispapier im Original vorzulegen (§ 9 Abs. 8 Sächsische Corona-Schutz-Verordnung).

## Was ist, wenn sich ein Beschäftigter ohne Kundenkontakt (§ 4 Abs. 1 SARS-CoV-2-Arbeitsschutzverordnung) nicht testet?

Da für Beschäftigte ohne Kundenkontakt keine Testpflicht besteht, hat dies keine Folgen.

Ein über die gesetzliche Regelung hinausgehendes Recht des Arbeitgebers, anlasslos einen Corona-Test zu verlangen, wird überwiegend abgelehnt. Das gilt selbst für Mitarbeiter von Pflegeheimen (VGH München, Beschl. v. 02.03.2021, Az. 20 NE 21.353).

Lediglich wenn der begründete Verdacht besteht, dass beim Beschäftigten eine Infektion mit dem Coronavirus stattgefunden hat, kann eine Testanordnung durch den Arbeitgeber gerechtfertigt sein

## Was muss der Arbeitgeber unternehmen, wenn ein Beschäftigter mit Kundenkontakt (§ 9 Abs. 1 Sächsische Corona-Schutz-Verordnung), der nicht unter die Ausnahmeregelung (Geimpft, Genesen) fällt, keine Testung vornimmt?

Die Sächsische Corona-Schutz-Verordnung gestaltet die Testpflicht als eine eigene Pflicht des Beschäftigten aus.

Der Arbeitgeber ist lediglich verpflichtet, dem Arbeitnehmer ein Testangebot (Selbsttest oder Schnelltest) zur Verfügung zu stellen. Damit erschöpft sich sein Handlungsgebot.

Den Arbeitgeber trifft den keine Verpflichtung, die Erfüllung der Test- oder Dokumentationspflicht des Beschäftigten zu kontrollieren.

Im eigenen Interesse sollten Arbeitgeber bei Übergabe von Selbsttests sich nicht nur die Abgabe des Tests quittieren lassen bzw. bei Schnelltests das Angebot, sondern ihre testpflichtigen Beschäftigten auch umfassend belehren.

Inhalt einer solchen Belehrung könnte sein, dass:

- der Arbeitnehmer als Beschäftigter mit direktem Kundenkontakt nach § 9 Abs. 1 Sächsische Corona-Schutz-Verordnung gesetzlich verpflichtet ist, sich zweimal wöchentlich auf das Vorliegen einer Infektion mit SARS-CoV-2 zu testen oder testen zu lassen, sofern keine Ausnahme nach § 9 Abs. 6 Sächsische Corona-Schutz-Verordnung vorliegt,
- der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer die Tests kostenfrei zur Verfügung stellt, im Betrieb abholbar bei ..., *oder* die zuständige Teststelle benennt,
- der Arbeitnehmer für die Dokumentation der Testergebnisse selbst verantwortlich ist,

- für die Dokumentation bei Selbsttests die Anlage 1 zu § 1a Absatz 2 Sächsische Corona-Schutz-Verordnung (Bescheinigung über das Vorliegen eines positiven oder negativen Antigen-Selbsttests zum Nachweis des SARS-CoV-2 Virus) zu nutzen ist, Download unter: <https://www.coronavirus.sachsen.de/download/SMS-Bescheinigung-Vorliegen-eines-positiven-oder-negativen-Antigen-Selbsttests.pdf>,
- der Nachweis über die Testung für die Dauer von vier Wochen aufzubewahren ist,
- jeweils eine bußgeldbewährte Ordnungswidrigkeit darstellt:
  - die Nichterfüllung der Testpflicht, auch in der Anzahl der wöchentlichen Tests, ohne dass eine Ausnahme vorliegt,
  - die Vorlage einer unrichtigen Test- oder Impfbescheinigung,
- der Arbeitnehmer im Falle eines positiven Schnell- oder Selbsttests:
  - sich sofort absondern muss(Quarantäne),
  - unverzüglich dem Arbeitgeber Mitteilung zu erstatten hat und
  - sich zur weiteren Abklärung einem PCR unterziehen muss.

Inwieweit ein Beschäftigter mittels arbeitsdisziplinarischer Mittel, z.B. einer Abmahnung oder gar einer Aussperrung, zu einer rechtskonformen Erfüllung seiner Testpflicht gezwungen werden kann, ist nach derzeitig vorliegenden arbeitsgerichtlichen Urteilen eine Abwägung des Einzelfalles.

Wir raten davon ab, weil der Ordnungsgeber erkennbar keine Verpflichtung des Arbeitgebers zur Durchsetzung der Testpflicht statuieren wollte.

Man kann jedoch das Verhalten bei der zuständigen Ordnungsbehörde anzeigen.