

Klaus Stähle
Rechtsanwalt
Fachanwalt für Arbeitsrecht

Filip Bork
Rechtsanwalt

Belziger Straße 74
10823 Berlin
Tel.: (030) 853 50 65
Fax: (030) 853 44 33
E-Mail:

info@kanzlei-staehle.de
www.kanzlei-staehle.de



Kooperationspartner:
www.anwaelte-kooperation.de

Bahnverbindungen:
U 4, U-Bhf
Rathaus Schöneberg

Busverbindungen:
M46, 104,
Rathaus Schöneberg

Kanzlei Stähle - Newsletter



Corona-Schnelltest im Betrieb

Corona-Schnelltests können seit dem 01.02.2021 auch von nicht-medizinischem Personal und damit in jedem Betrieb durchgeführt werden.

I. Darf der Arbeitgeber Corona-(Schnell-)Tests anordnen?

Zu unterscheiden ist zunächst, ob der Arbeitnehmer bereits typische Symptome aufweist oder nicht:

1. Bestehende Symptome:

Bei Symptomen wie Husten, Fieber, Schnupfen, Atembeschwerden oder Verlust des Geschmacks- und Geruchssinns eines Arbeitnehmers, **darf der Arbeitgeber einen Corona-Test anordnen**. Das folgt aus dem sog. **Weisungsrecht** des Arbeitgebers gemäß § 106 GewO. Das Weisungsrecht des Arbeitgebers greift zumindest in den Fällen, soweit der Arbeitnehmer Kontakt zu Dritten (Kollegen oder Kunden) hat.

Einer solchen Weisung des Arbeitgebers steht das Persönlichkeitsrecht des Arbeitnehmers nicht entgegen, da das Interesse des Arbeitgebers an der Gesundheit der weiteren Belegschaft und dem Aufrechterhalten des Betriebes überwiegt. In diesem Fall muss der Arbeitnehmer sich dem Test unterziehen.

2. Keine Symptome:

Zur anlasslosen regelmäßigen Durchführung von Schnelltests kann der Arbeitgeber den Arbeitnehmer nicht verpflichten. Nur in Ausnahmefällen darf der Arbeitgeber ohne Grund einen Schnelltest vom Arbeitnehmer verlangen. Dies betrifft Tätigkeiten, bei denen für Dritte ein hohes Infektionsrisiko besteht und ein Hygienekonzept nicht ausreichend Schutz gewährt. Gemeint sind damit Tätigkeiten mit engem Personenkontakt, wie beispielsweise bei der medizinischen Versorgung, der Pflege, in der Kita oder bei körpernahen Dienstleistungen.

Dem Arbeitgeber steht es frei, seinen Arbeitnehmern die Durchführung von Schnelltests anzubieten. Der Arbeitgeber kann seinen Mitarbeitern auf freiwilliger Grundlage jederzeit einen Schnelltest anbieten.

II. Der Arbeitnehmer verweigert den Corona-Schnelltest

Verweigert der Arbeitnehmer den Corona-Schnelltest, muss der Arbeitgeber die Arbeitsleistung nicht annehmen und keine Vergütung zahlen. Auch zu einer Entgeltfortzahlung ist der Arbeitgeber nicht verpflichtet. Der Arbeitnehmer, der trotz Erkältungssymptomen die Durchführung eines Schnelltests verweigert, verstößt gegen eine rechtmäßige Weisung des Arbeitgebers. Der Arbeitnehmer bietet seine Arbeitsleistung nicht ordnungsgemäß an.

Krankheitssymptome allein begründen noch keine Arbeitsunfähigkeit und führen daher auch nicht automatisch zur Entgeltfortzahlung. Erst, wenn die Arbeitsunfähigkeit des Arbeitnehmers durch einen Arzt bestätigt worden ist, hat der Arbeitgeber Entgeltfortzahlung zu leisten.

Dem Arbeitnehmer bleibt aber die Möglichkeit, sich bei seinem Hausarzt oder in Testzentren testen zu lassen und seinem Arbeitgeber das Ergebnis vorzulegen.

III. Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats

Bevor sich der Arbeitgeber dazu entschließt, in seinem Betrieb COVID-19 Schnelltests einzuführen, freiwillige oder verpflichtende, muss er den Betriebsrat beteiligen. Die Durchführung von Schnelltests betrifft Fragen der **Ordnung des Betriebs**, sowie den **betrieblichen Gesundheitsschutz** gemäß **§ 87 Abs. 1 Nr. 1 und Nr. 7 BetrVG**. In diesen Angelegenheiten ist die **Zustimmung des Betriebsrates zwingend erforderlich**.

Es empfiehlt sich, eine Betriebsvereinbarung zu Corona-Schnelltests zwischen dem Arbeitgeber und dem Betriebsrat abzuschließen. Darin sollte u.a. die Durchführung der Tests, der Anlass, die Kostentragung, die Intervalle und der Umgang mit Daten sowie Beschwerdemöglichkeiten etc. geregelt sein.

Sollten Sie weitere Fragen zu diesem und anderen arbeitsrechtlichen Themen haben, stehen wir Ihnen jederzeit gerne zur Verfügung.

Mit freundlichen Grüßen



Filip Bork
Rechtsanwalt