

## Umgang mit COVID-19 – ein Leitfaden für HR-Themen

### – Impf- und Testpflicht –

In diesem Leitfaden erörtern wir die **relevantesten HR-Fragen** rund um die **Impf- und Testpflicht** im Zusammenhang mit dem Coronavirus. Neben der Erläuterung der arbeitsrechtlichen Grundlagen geben wir auch **Praxistipps** zur Umsetzung der gesetzlichen Vorgaben und zum Umgang mit in der betrieblichen Praxis auftretenden Schwierigkeiten.

**Bitte beachten Sie:** Die Rechtslage ist vielfach unklar und wurde bislang noch nicht in all ihren Konsequenzen rechtlich diskutiert. Das heißt: Einerseits wollen wir Ihnen mit diesem Leitfaden eine echte Praxishilfe bieten. Andererseits besteht ein relativ hohes Maß an Rechtsunsicherheit und kann dieser Leitfaden eine fundierte Bewertung der Rechtslage sowie der Vor- und Nachteile einzelner Handlungsoptionen im Einzelfall nicht ersetzen. Die Rechtslage wird auch entscheidend durch die landesrechtlichen Regelungen geprägt, sodass Aussagen zur Rechtslage in NRW nicht ohne weiteres auf andere Bundesländer übertragen werden können.

### Inhaltsübersicht

1	Pflicht des Arbeitgebers zum Testangebot .....	2
1.1	Allgemeines Angebot .....	2
1.2	Information der Arbeitnehmer .....	3
1.3	Besonders gefährdete Arbeitnehmer .....	4
1.4	Durchführung der Tests während der Arbeitszeit? .....	4
1.5	Kostentragung / Umgang mit Beschaffungsschwierigkeiten .....	4
1.6	Dokumentationspflicht .....	5
1.7	Umgang mit positiven Tests .....	5
1.8	Folgen bei Verstößen des Arbeitgebers .....	6
1.9	Inkrafttreten .....	7
2	Verlängerung der bisherigen Maßnahmen .....	7
3	Testpflicht des Arbeitnehmers? .....	8
3.1	Parallele zur Gesundheitsuntersuchung? .....	8
3.2	Anordnung im Wege des Direktionsrechts .....	9
3.3	Ergebnis .....	10
3.4	Weigerung des Arbeitnehmers .....	11
4	Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats .....	11
5	Datenschutz .....	12
6	Impfpflicht des Arbeitnehmers .....	13
6.1	Gesetzliche Impfpflicht? .....	13
6.2	Arbeitsvertragliche Impfpflicht? .....	14
6.3	Anreize schaffen .....	14
6.4	Ergebnis .....	15
7	Fazit .....	15

## 1 Pflicht des Arbeitgebers zum Testangebot

Trotz großer Widerstände und Kritik aus der Wirtschaft wird sie kommen: die Testpflicht für Arbeitgeber. Dabei handelt es sich allerdings nicht um eine Pflicht, Corona-Tests tatsächlich durchzuführen, sondern Arbeitgeber müssen diese lediglich anbieten. Das liegt daran, dass eine korrespondierende Testpflicht der Arbeitnehmer<sup>1</sup> nicht angeordnet wird. Die Erforderlichkeit von Testangeboten seitens der Arbeitgeber wird in der Zweiten Verordnung zur Änderung der SARS-CoV-2-Arbeitsschutzverordnung (Corona-ArbSchV) wie folgt begründet (Seite 6 der [Begründung des Referentenentwurfs, Stand 13.04.2021](#)):

*„Tests, zum Beispiel durch Antigen-Schnelltests, sind ein geeignetes niederschwelliges Instrument zur Identifizierung sonst unerkannter Infektionen und leisten einen wichtigen Beitrag zur Bekämpfung der Pandemie. Je häufiger getestet wird und je schneller ein Testergebnis vorliegt, desto früher und wirkungsvoller kann ein Eintrag des Virus in den Betrieb reduziert oder ganz vermieden werden. SARS-CoV-2 wird nicht nur von symptomatischen, sondern auch von asymptomatischen Personen übertragen. Dies wird durch das überwiegende Auftreten der Mutationen drastisch verstärkt. Um das Infektionsrisiko bestmöglich einzudämmen, ist es daher erforderlich, möglichst viele der im Betrieb anwesenden Beschäftigten, regelmäßig zu testen. Dadurch können gerade auch symptomfreie Beschäftigte identifiziert werden, die mit SARS-CoV-2 infiziert und dadurch möglicherweise ansteckend sind. Ein frühzeitiges Erkennen dieser Beschäftigten kann mögliche Infektionsketten im Betrieb rasch unterbrechen. Durch die mit den Tests (zum Beispiel Antigen-Schnelltests) zur Verfügung gestellten Materialien (z.B. Beipackzettel) erhalten Anwender begleitende Informationen und Hinweise zu den zu treffenden Maßnahmen insbesondere bei positiven, oder unklaren Testergebnissen.“*

Zudem werden auch die bisherigen Pflichten gemäß der Corona-ArbSchV bis zum **30.06.2021** verlängert.

### 1.1 Allgemeines Angebot

Arbeitgeber werden verpflichtet, allen Arbeitnehmern, die nicht ausschließlich im Homeoffice arbeiten, **mindestens einmal pro Kalenderwoche** einen Corona-Schnelltest zu ermöglichen (§ 5 Abs. 1 Corona-ArbSchV). Ausweislich der Begründung der Verordnung können **PCR-Tests** oder **Antigen-Schnelltests** zur **professionellen** oder zur **Selbstanwendung** angeboten werden. Eine Testpflicht für Arbeitnehmer wird hingegen nicht eingeführt. Arbeitnehmer dürfen also – jedenfalls nach dem Willen des Ordnungsgebers – selbst entscheiden, ob sie das Angebot wahrnehmen möchten oder nicht. Die Verordnung selbst regelt keine Pflicht zur Dokumentation der Testergebnisse; allerdings folgen aus positiven Schnelltest weitere Pflichten auf Grundlage der jeweiligen landesrechtlichen Regelungen sowie ggf. des Infektionsschutzgesetzes.

---

<sup>1</sup> Zur besseren Lesbarkeit wird im Folgenden allein die männliche Form „Mitarbeiter“ oder „Arbeitnehmer“ verwendet. Umfasst sind selbstverständlich Arbeitnehmer\*innen jeden Geschlechts (m/w/d).

Die Frage, welche Testmethode der Arbeitgeber anbietet, lässt sich nicht pauschal beantworten. Die für den Arbeitgeber einfachste Möglichkeit, die Testpflicht zu erfüllen, ist die Zurverfügungstellung von Selbsttests. Allerdings ist bei Selbsttests am wenigsten gewährleistet, dass auch die erforderlichen Konsequenzen aus einem positiven Test gezogen werden. Zwar folgen aus dem positiven Selbsttest gesetzliche Verpflichtungen (vergleiche hierzu Ziffer 1.7). In der Praxis ist jedoch nicht gewährleistet, dass der Arbeitnehmer nicht den Test mit dem für ihn unliebsamen Ergebnis, etwa in der Hoffnung auf ein falsches Ergebnis, zunächst „verschwinden lässt“.

Hier bietet die Testung durch professionelle Personen aufgrund von Meldeverpflichtungen nach dem Infektionsschutzgesetz und landesgesetzlichen Regelungen eine höhere Sicherheit, dass positive Schnelltests auch entsprechende Konsequenzen nach sich ziehen. Für Arbeitgeber, denen an einer möglichst effektiven Durchsetzung des betrieblichen Infektionsschutzes gelegen ist, kann dies daher die bessere Variante sein. Bei dieser Variante besteht auch die Möglichkeit, den Arbeitnehmern Bescheinigungen über die Testergebnisse auszustellen: Die Voraussetzungen hierfür ergeben sich z.B. in NRW auf Grundlage der Coronateststrukturverordnung NRW und der in deren Anlage 1 geregelten Bestimmungen für den Betrieb eines Testzentrums.

Aufgrund der Formulierung in der Verordnung sowie Sinn und Zweck der Testpflicht ist davon auszugehen, dass die Tests nicht zwingend im Betrieb durchgeführt werden müssen, sondern auch über externe Dienstleister erbracht werden können.

***Praxishinweis an Arbeitgeber:***

*Die Verordnung enthält leider kaum Regelungen zur konkreten Umsetzung der Testpflicht. Mit Blick auf mögliche Probleme bei der ausreichenden Beschaffung von Tests halten wir es für gut vertretbar, dass der Arbeitgeber, anstatt den Test selbst anzubieten, dem Arbeitnehmer erlaubt, einmal pro Woche während der Arbeitszeit bei einer Teststation in unmittelbarer Betriebsnähe einen Test machen zu lassen – § 11 der geltenden [Corona-Test-und-Quarantäneverordnung NRW](#) sieht dies, allerdings noch ohne Bezug auf die neue Corona-ArbSchV, ausdrücklich vor.*

## **1.2 Information der Arbeitnehmer**

Die Verordnung enthält keine Regelungen zur Information der Arbeitnehmer über die angebotenen Tests. Dennoch sollten alle Arbeitnehmer über die Umsetzung der Testpflicht auf dokumentierbare Weise informiert werden. Diese Mitteilungen können über die allgemeinen betrieblichen Informationskanäle – schwarzes Brett, Intranet, Rundmail – erfolgen. Es ist nicht erforderlich, sich von allen Arbeitnehmern eine Bestätigung unterzeichnen zu lassen, dass sie über die Tests informiert wurden.

Mindestinhalt dieser Information sollte die Mitteilung sein, wie die Arbeitnehmer sich testen lassen können. Weitere denkbare – aber nicht zwingend erforderliche – Inhalte sind konkretisierte Hinweise auf die Beschäftigtengruppen, die Anspruch auf zwei Tests in der Woche

haben (vgl. hierzu Ziffer 1.3), Aufforderungen der Arbeitnehmer, von der Testpflicht Gebrauch zu machen, sowie Hinweise auf möglicherweise bestehende Testpflichten (vergleiche hierzu Ziffer 3).

Aus unserer Sicht ist es auch sinnvoll, die Arbeitnehmer auf die gesetzlichen Folgen positiver Selbst- oder Schnelltests hinzuweisen: die Verpflichtung, einen PCR-Test zu machen, sowie Absonderungs- und Quarantänepflichten. Die Arbeitnehmer können auch darauf hingewiesen werden, dass sie zu einer Information des Arbeitgebers verpflichtet sind und dass Verstöße gegen diese Pflichten auch Verstöße gegen arbeitsrechtliche Pflichten darstellen, deren Folgen bis hin zur (fristlosen) Kündigung reichen können (vgl. hierzu Ziffer 1.7).

### 1.3 Besonders gefährdete Arbeitnehmer

Besonders gefährdete Arbeitnehmer müssen **mindestens zweimal pro Kalenderwoche** ein Testangebot erhalten (§ 5 Abs. 2 Corona-ArbSchV). Dies sind Arbeitnehmer,

- die vom Arbeitgeber oder auf dessen Veranlassung in Gemeinschaftsunterkünften untergebracht sind,
- die unter klimatischen Bedingungen in geschlossenen Räumen arbeiten, die eine Übertragung des Coronavirus begünstigen (z.B. Arbeitnehmer in der Lebensmittel- und Fleischproduktion),
- die in Betrieben arbeiten, die personennahe Dienstleistungen mit direktem Körperkontakt anbieten (z.B. Friseure),
- die Tätigkeiten mit Kontakt zu Personen ausüben, die einen Mund-Nase-Schutz nicht tragen müssen (z.B. Betreuer in Kindertages- oder Behindertenwerkstätten), oder
- die betriebsbedingt in häufig wechselnden Kontakt mit anderen Personen treten (z.B. Arbeitnehmer im Einzelhandel oder Paketzusteller).

### 1.4 Durchführung der Tests während der Arbeitszeit?

Zur Frage, ob die Tests in der Arbeitszeit durchgeführt werden müssen, verweist die Begründung der Verordnung auf zu treffende „betriebliche Regelungen“. Da die Betriebspartner jedoch nicht dafür zuständig sind festzulegen, was Arbeitszeit ist, lässt dies eher den Schluss darauf zu, dass die Zeit für die Testung grundsätzlich keine Arbeitszeit ist und lediglich freiwillig vereinbart werden kann, dass die Tests auch in der Arbeitszeit durchgeführt werden können. Hierfür spricht auch, dass die Tests nicht überwiegend dem Interesse des Arbeitgebers dienen. Bei einer aufgrund betrieblicher Umstände angenommen Testpflicht des Arbeitnehmers (dazu Ziffer 3) wäre der Zeitaufwand für die Tests allerdings als Arbeitszeit zu bewerten.

### 1.5 Kostentragung / Umgang mit Beschaffungsschwierigkeiten

Die Kosten für die Beschaffung der Tests trägt der Arbeitgeber. Eine Erstattung erfolgt nicht. In einem ersten Entwurf der Verordnung hieß es aber, dass von der Pandemie besonders

betroffene Unternehmen die Kosten bei der Überbrückungshilfe anrechnen können. Der Erfüllungsaufwand für die Wirtschaft wird in der Verordnung mit „rund fünf Euro“ pro Selbsttest beziffert.

In der politischen Diskussion des Verordnungsentwurfs wurde thematisiert, ob überhaupt genug Tests (zu akzeptablen Konditionen) für die Erfüllung der Testpflicht zur Verfügung stehen. Falls die politischen Erklärungen, dass auf dem Markt ausreichend Tests zur Verfügung stünden, nicht zutreffend sind, ist der Arbeitgeber nicht verpflichtet, Tests unter allen Umständen, auch zu Wucherpreisen, zu beschaffen. Deutlich über den in der Verordnung selbst genannten Preis von fünf Euro pro Selbsttest muss der Arbeitgeber damit nicht hinausgehen, auch wenn er so zum Zeitpunkt des Inkrafttretens der Verordnung keine Tests vorliegen hat. Im Sinne der Dokumentationsverpflichtung aus der Verordnung (dazu Ziffer 1.6) sollte der Arbeitgeber lediglich darlegen, dass er rechtzeitig die erforderlichen Bestellungen vorgenommen hat.

### 1.6 Dokumentationspflicht

Die Beschaffung (also zumindest die rechtzeitige Bestellung) der Tests bzw. die entsprechenden Vereinbarungen mit externen Dienstleistern sind nachzuweisen und die Nachweise für vier Wochen aufzubewahren (§ 5 Abs. 3 Corona-ArbSchV). Die Dokumentationspflicht soll es den Arbeitsschutzbehörden und Unfallversicherungsträgern ermöglichen, die Einhaltung der betrieblichen Pflichtmaßnahmen zu überprüfen. Zusätzlich sollte die Information der Arbeitnehmer über die Umsetzung der Testpflicht nachgewiesen werden können.

Eine weitergehende Dokumentation von negativen Testergebnissen sollte – jedenfalls dann, wenn im Unternehmen keine Testpflicht angenommen wird oder rechtlich, etwa gem. § 12 Abs. 2 [CoronaSchVO NRW](#), eine Dokumentation erforderlich ist – aus datenschutzrechtlichen Gründen nicht erfolgen. Allerdings wird der Arbeitgeber berechtigt sein zu protokollieren, an welche Arbeitnehmer Tests herausgegeben wurden, da er sonst nicht überprüfen kann, dass der Arbeitnehmer nicht mehr Tests, als ihm nach der Verordnung zustehen, erhält. Diese Liste sollte allerdings am Ende jeder Kalenderwoche aus datenschutzrechtlichen Gründen gelöscht werden; für eine Dokumentationspflicht gegenüber den Arbeitsschutzbehörden reicht es aus, dass der Arbeitgeber eine nicht auf die Person der Arbeitnehmer bezogene Liste über die Anzahl der insgesamt herausgegebenen Tests führt.

Für den Fall positiver Schnell- oder Selbsttests, jedenfalls für den Fall positiver PCR-Tests, ergeben sich nach unserer Auffassung Mitteilungspflichten des Arbeitnehmers gegenüber dem Arbeitgeber (dazu Ziffer 1.7). Diese Mitteilungen dürfen, zeitlich eng begrenzt, aufbewahrt werden, solange sie Grundlage von weiteren Schutzmaßnahmen des Arbeitgebers sind.

### 1.7 Umgang mit positiven Tests

Die Folgen positiver Tests kann und sollte der Arbeitgeber nicht eigenständig regeln. Diese Folgen sind in den einschlägigen Landesverordnungen geregelt. In NRW beispielsweise sind

Betroffene nach §§ 13 und 14 der Corona-Test-und-Quarantäneverordnung NRW verpflichtet, unverzüglich einen PCR-Test zu machen und sich bis zum Vorliegen von dessen Ergebnis in Quarantäne zu begeben; andere Länder, etwa Baden-Württemberg, sehen hier zwar eine PCR-Testpflicht, aber lediglich eine Absonderungsempfehlung vor.

Arbeitgeber sollten Arbeitnehmer über diese Folgen positiver Selbsttests informieren; arbeitsrechtlich ist es sinnvoll, ergänzend darauf hinzuweisen, dass ein Verstoß gegen diese gesetzlichen Pflichten zugleich, aufgrund der damit verbundenen Gefährdung der Kollegen, ein Verstoß gegen arbeitsrechtliche Pflichten ist und arbeitsrechtliche Konsequenzen bis zur fristlosen Kündigung des Arbeitsverhältnisses haben kann.

Informationspflichten des positiv getesteten Arbeitnehmers werden ebenfalls durch die jeweils einschlägigen Landesverordnungen konkretisiert. In NRW setzt eine solche gesetzliche Informationspflicht erst nach Vorliegen eines positiven PCR-Tests ein. Die positiv getestete Person ist verpflichtet, „unverzüglich alle Personen zu unterrichten, zu denen in den letzten vier Tagen vor der oder seit Durchführung des Tests ein enger persönlicher Kontakt bestand. Dies sind diejenigen Personen, mit denen für einen Zeitraum von mehr als 10 Minuten und mit einem Abstand von weniger als 1,5 Metern ein Kontakt ohne das beiderseitige Tragen einer Maske bestand oder Personen, mit denen ein schlecht oder nicht belüfteter Raum über eine längere Zeit geteilt wurde.“

Trotz des missverständlichen Wortlauts kann das nicht so zu verstehen sein, dass der positiv getestete Arbeitnehmer lediglich seine Kollegen unmittelbar selbst zu informieren hat, jedoch nicht den Arbeitgeber. Jedenfalls im Rahmen der arbeitsvertraglichen Nebenpflichten wird der Arbeitnehmer auch den Arbeitgeber von dem positiven Testergebnis zu unterrichten haben, damit dieser die erforderlichen Maßnahmen zum Schutz der betroffenen Personen treffen kann.

Da bereits an den positiven Schnelltest weitere Folgen geknüpft sind, besteht aus unserer Sicht auch eine arbeitsvertragliche Nebenpflicht des Arbeitnehmers, den Arbeitgeber von dem positiven Schnelltest und der daran anknüpfenden PCR-Test- und Absonderungspflicht zu informieren. Dem Ziel der Verordnung, Infektionsketten zu unterbrechen, wäre nicht gedient, wenn nicht eine unverzügliche Information der möglicherweise gefährdeten Kollegen erfolgte. Zudem hat der Arbeitnehmer den Arbeitgeber darüber zu informieren, dass er dem Betrieb aufgrund dieser gesetzlichen Verpflichtungen zunächst fernbleibt. Am Rande: Damit ist über eine krankheitsbedingte Arbeitsunfähigkeit noch nichts gesagt: Der symptomlos erkrankte Arbeitnehmer, der vom Homeoffice aus arbeiten kann, ist (dort) arbeitsfähig.

## 1.8 Folgen bei Verstößen des Arbeitgebers

Unmittelbare Sanktionen, wie beispielsweise ein Bußgeld, sind bei einem Verstoß gegen die demnächst ergänzte Corona-ArbSchV auch weiterhin nicht vorgesehen; es fehlt an einem Verweis auf die Bußgeldvorschrift des § 25 ArbSchG. Praktische Risiken können sich jedoch

daraus ergeben, dass sich Arbeitnehmer bei den zuständigen Arbeitsschutzbehörden beschweren könnten (§ 17 Abs. 2 ArbSchG), die dann ggf. die Umsetzung der Maßnahmen im Betrieb überprüfen und bei Nichteinhaltung bußgeldbewehrte Auflagen verhängen könnten.

Wie auch bei sonstigen arbeitsschutzrechtlichen Maßnahmen, die der Arbeitgeber nicht beachtet, kommt ein Leistungsverweigerungsrecht des Arbeitnehmers nach § 273 BGB in Betracht; er kann also – ohne Verlust seines Vergütungsanspruchs – solange die Tätigkeit im Betrieb verweigern, bis der Arbeitgeber die Vorgaben der Corona-ArbSchV umsetzt.

Daneben können grundsätzlich Schadensersatzansprüche von Arbeitnehmern gegenüber dem Arbeitgeber in Betracht kommen, wenn diese sich aufgrund fehlender Testangebote im Betrieb anstecken. Dem infizierten Arbeitnehmer dürfte es aber regelmäßig nicht gelingen, vor Gericht nachzuweisen, dass das fehlende Testangebot für seine Infektion kausal war.

### 1.9 Inkrafttreten

Die neue Verordnung tritt am **20. April 2021** in Kraft. Arbeitgeber müssen also schon in der kommenden Woche den ersten Corona-Schnelltest anbieten.

## 2 Verlängerung der bisherigen Maßnahmen

Die bisherigen Regelungen der Arbeitsschutzverordnung gelten unverändert bis zum **30. Juni 2021** fort, insbesondere:

- Arbeitgeber sind **verpflichtet**, Arbeitnehmern eine **Tätigkeit im Homeoffice** anzubieten, wenn nicht „zwingende betriebsbedingte Gründe“ entgegenstehen.
- Betriebsbedingte Zusammenkünfte und die **gleichzeitige Nutzung von Räumlichkeiten** durch mehrere Personen sind auf das **betriebsnotwendige Minimum** zu reduzieren. Ist eine gleichzeitige Raumnutzung erforderlich, muss **für jede Person eine Mindestfläche von 10 qm** zur Verfügung stehen; ist das nicht möglich, müssen andere Schutzmaßnahmen getroffen werden, insbesondere: regelmäßiges Lüften, Installation von Abtrennungen, Mund-Nase-Schutz für alle Anwesenden.
- In Betrieben mit mehr als zehn Arbeitnehmern sind die Arbeitnehmer in **möglichst kleine Arbeitsgruppen** einzuteilen. **Zeitversetztes Arbeiten** ist zu ermöglichen, falls die betrieblichen Gegebenheiten dies zulassen.
- Es sind **medizinische Gesichtsmasken** zu tragen, wenn die Anforderungen an die Raumbelagung nicht eingehalten werden können (10 qm pro Person), der **Mindestabstand von 1,5 Metern** nicht eingehalten werden kann oder Wege vom und zum Arbeitsplatz innerhalb von Gebäuden zurückgelegt werden. Arbeitgeber haben diese Masken zur Verfügung zu stellen. Bei Tätigkeiten mit **erhöhtem Aerosolausstoß** oder **Kontakt zu Personen ohne Mund-Nase-Schutz** sind **FFP2-Masken** (oder vergleichbar) zu tragen und vom Arbeitgeber zur Verfügung zu stellen.

- **Seit dem 12. März 2021:** Arbeitgeber sind verpflichtet, auf der Grundlage der durchzuführenden Gefährdungsbeurteilungen und unter Berücksichtigung der SARS-CoV-2-Arbeitsschutzregel ein **Hygienekonzept** mit den erforderlichen Maßnahmen zum betrieblichen Infektionsschutz zu entwerfen und umzusetzen.

### 3 Testpflicht des Arbeitnehmers?

Trotz der eingangs erwähnten Begründung für die Einführung der „Testangebotspflicht“, die nur dann effektiv ist, wenn die angebotenen Tests tatsächlich von den Arbeitnehmern wahrgenommen werden, wurde eine entsprechende Pflicht der Arbeitnehmer nicht aufgenommen. Das schließt allerdings nicht aus, dass sich aus allgemeinen arbeitsrechtlichen Regeln eine Testpflicht ergeben kann.

#### 3.1 Parallele zur Gesundheitsuntersuchung?

Die Diskussion einer Testpflicht im Zusammenhang mit dem Coronavirus steht noch ganz am Anfang. Daher sind zunächst sinnvollerweise die bislang zu Gesundheitsuntersuchungen entwickelten Grundsätze für die Bewertung heranzuziehen. Das betrifft insbesondere Eignungsuntersuchungen, die entweder anlasslos durchgeführt werden oder aufgrund von Verdachtsmomenten, die darauf hindeuten, der Arbeitnehmer sei zur Erbringung der vertraglich geschuldeten Arbeitsleistung nicht mehr geeignet.

- 3.1.1 Rechtlicher Anknüpfungspunkt kann die „allgemeine Treuepflicht“, also die Nebenpflicht des Arbeitnehmers zur Rücksichtnahme auf die Interessen des Arbeitgebers gem. § 611 BGB i.V.m. § 241 Abs. 2 BGB sein. Diese Anspruchsgrundlage kommt immer dann in Betracht, wenn – was fast immer der Fall ist – keine arbeitsvertragliche Verpflichtung zur Durchführung von Gesundheitsuntersuchungen besteht. Nebenbei: Solche arbeitsvertraglichen Verpflichtungen zur Gesundheitsuntersuchung sind mit Blick auf das Persönlichkeitsrecht der Arbeitnehmer nur sehr eingeschränkt zulässig.

Das BAG hat eine Pflicht zur Duldung einer Eignungsuntersuchung aus der allgemeinen Treuepflicht des Arbeitnehmers in Verbindung mit dem Arbeitsvertrag bejaht, wenn Umstände vorliegen, die bei vernünftiger lebensnaher Einschätzung die ernsthafte Besorgnis begründen, dass bei dem Beschäftigten ein Eignungsmangel für die von ihm ausgeübte Tätigkeit besteht. Diese Einschätzung muss auf „hinreichend sicheren tatsächlichen Feststellungen“ beruhen (BAG, Urteil vom 12.08.1999, Az. 2 AZR 55/99, NZA 1999, 1209).

- 3.1.2 Tatsächliche Anhaltspunkte für einen Eignungsmangel bestehen nicht bei jeder beliebigen Fehlleistung oder Auffälligkeit. Es müssen relevante und erhebliche Umstände sein, die gesichert sind, wie etwa der Zuckerschock eines an Diabetes erkrankten LKW-Fahrers oder wiederholtes verkehrswidriges Verhalten eines Omnibusfahrers, Atemnot eines Feuerwehrmanns bei einer Einsatzübung, Epilepsieanfall eines Staplerfahrers, Schwindelanfall eines Gerüstmannes etc. Dies zeigt, dass unter Zugrundelegung dieser Wertungen nur im absoluten Ausnahmefall eine Verpflichtung zur Durchführung eines Corona-Schnelltests bestehen



dürfte, nämlich dann, wenn bereits Symptome bestehen, die auf eine Covid-19-Erkrankung hindeuten, welche die Eignung des Arbeitnehmers für die geschuldete Tätigkeit schon wegen der Ansteckungsgefahr beeinträchtigen würde. Das Problem der vorbeugenden Erkennung symptomloser Infektionen wird von vornherein nicht erfasst.

### 3.2 Anordnung im Wege des Direktionsrechts

Im Ergebnis dürfte die Zulässigkeit einer Testpflicht des Arbeitnehmers anhand der Grenzen des arbeitgeberseitigen Direktionsrechts gemäß § 106 GewO, § 315 BGB zu bewerten sein. Der Arbeitgeber kann Weisungen zur Aufrechterhaltung der betrieblichen Ordnung treffen, wobei ihm ein Entscheidungsspielraum (= Ermessen) zusteht. Dabei hat er die Grundsätze der „Billigkeit“ zu wahren, d.h. die wesentlichen Umstände des Einzelfalls abzuwägen und die beiderseitigen Interessen angemessen zu berücksichtigen.

3.2.1 Das Interesse des Arbeitgebers liegt auf der Hand: Er möchte zum einen seiner Fürsorgepflicht nachkommen und seine Belegschaft sowie Dritte (bspw. Kunden) schützen, wozu er gemäß §§ 241 Abs. 2, 618 BGB i.V.m. den besonderen Corona-Arbeitsschutz-Regelungen verpflichtet ist. Zum anderen hat er ein Interesse daran zu verhindern, dass aufgrund von Infektionen im Betrieb wirtschaftliche Nachteile entstehen, die vom Ausfall einzelner Mitarbeiter bis hin zur Betriebsstilllegung reichen können.

3.2.2 Auf Seiten des Arbeitnehmers ist der Eingriff in sein allgemeines Persönlichkeitsrecht zu berücksichtigen. Sein Grundrecht auf körperliche Unversehrtheit dürfte bei einem Corona-Schnelltest allerdings nicht betroffen sein, da bei einem Corona-Schnelltest weder Blut abgenommen wird noch eine anderweitige körperliche Verletzung stattfindet. Es wird lediglich eine wenige Sekunden andauernde „Prüfung“ der Nasenhöhle bzw. des Rachens mit einem Teststäbchen durchgeführt – eine Situation, die nicht angenehm, aber in ihrer Eingriffsintensität sicherlich nicht einer Blutentnahme oder sonstigen Gesundheitsuntersuchung gleichzusetzen ist. So führt auch das Arbeitsgericht Offenbach in einer aktuellen, im Verfahren des einstweiligen Rechtsschutzes ergangenen Entscheidung aus, dass die für die Testung angeführten Gründe des Gesundheitsschutzes beachtlich sind und die Beeinträchtigung des Getesteten von kurzer Dauer und niedrigschwelliger Intensität ist; mit dem Abstrich werde der Körper lediglich berührt, ohne die Substanz zu beeinträchtigen (Beschluss vom 04.02.2021, Az. 4 Ga 1/21, Rz. 28).

Gleichwohl handelt es sich bei dieser Untersuchung um einen Eingriff in das Persönlichkeitsrecht des Arbeitnehmers, der einer ausreichenden Rechtfertigung bedarf.

3.2.3 Es muss also eine Interessenabwägung erfolgen. Während das Gewicht der Interessen der Arbeitnehmer größtenteils gleichgelagert sein dürfte, sieht das aufseiten der Arbeitgeber anders aus: Eine Vielzahl möglicher Faktoren kann das Interesse des Arbeitgebers, seine Belegschaft regelmäßig zu testen, beeinflussen. Diese individuellen Umstände sind vom Arbeitgeber bei der Interessenabwägung zu berücksichtigen. Dazu zählen z.B. der Umfang des

Kontakts mit anderen Arbeitnehmern, die Auswirkungen eines möglichen Ausfalls sämtlicher Kontaktpersonen, die Wahrscheinlichkeit eines größeren Ausbruchs, die Altersstruktur der Belegschaft, die (realistische) Prognose der wirtschaftlichen Folgen einer oder mehrerer Infektionen etc.

Zusätzlich zum Risiko des Arbeitgebers muss auch die Wahrscheinlichkeit einer unerkannten Infektion berücksichtigt werden: Sobald sich die pandemische Lage zukünftig verbessert und es deutlich weniger bzw. kaum noch Neuinfektionen oder aktive Infektionen gibt, ist die Wahrscheinlichkeit einer unerkannten Infektion sehr gering. Dann wäre die Anordnung eines Tests grundsätzlich unbillig, da die Risiken des Arbeitgebers sich im gleichen Maße verringert haben dürften. Hierbei stellt sich natürlich die Frage, wie diese Wahrscheinlichkeit bemessen wird und wo die Grenzen liegen sollen. Es erscheint naheliegend, als Kennzahl den jeweiligen regionalen Inzidenzwert für Neuinfektionen zugrunde zu legen. Sachgemäß dürfte sein, sich an den Wertungen des Robert Koch-Instituts zu orientieren, wonach eine Region mit einem Inzidenzwert von mehr als 50 als Risikogebiet gilt. Ab dieser Schwelle dürfte von einem signifikanten Risiko ausgegangen werden können, wobei die besonderen Umstände im Einzelfall, also ein besonders niedriges oder hohes Risiko des Arbeitgebers, zu einer Abweichung nach oben oder unten führen dürfte.

***Praxisempfehlung für Arbeitgeber:***

*Wenn Sie die Anordnung einer Testpflicht ernsthaft in Betracht ziehen, sollten Sie unbedingt eine fundierte Analyse durchführen (best und worst case scenario), wie hoch das Risiko einer Verbreitung des Coronavirus in Ihrem Betrieb ist und welche negativen Folgen Ihr Unternehmen zu befürchten hat.*

- 3.2.4 Es hängt also viel von den Gegebenheiten des Betriebs und dessen Belegschaft ab (so für den Fall einer Anordnung eines Corona-PCR-Tests in einem Produktionsbetrieb das Arbeitsgericht Offenbach, a.a.O.).

So führt das Arbeitsgericht Offenbach in der zitierten Entscheidung richtigerweise aus, dass bei einer Gegenüberstellung der wechselseitigen Interessen das Interesse des Arbeitnehmers, nicht getestet zu werden, gegenüber dem Interesse des Arbeitgebers an der Eindämmung bzw. Kontrolle des Infektionsgeschehens im Betrieb zurücktreten müsse. Die Nachteile des Klägers seien geringer als die potentiell höheren Nachteile, die im Fall einer Ausnahme von der Testpflicht für andere Personen eintreten können. Dabei bezieht sich das Arbeitsgericht Offenbach auch auf die Erwägungen des Beschlusses des Bundesverfassungsgerichts vom 25.08.2020 (Az. 1 BA 1981/20) zur Zulässigkeit der Testpflicht von Einreisenden aus Risikogebieten.

### **3.3 Ergebnis**

Im Ergebnis ist also in jedem Einzelfall zu prüfen, ob eine Testpflicht angeordnet werden kann oder nicht. Dabei kann und sollte auch zwischen bestimmten Betriebsteilen und/oder

Mitarbeitergruppen differenziert werden, wenn z.B. das Ansteckungsrisiko in einem Betriebsteil aufgrund der räumlichen Verhältnisse höher ist.

Angesichts der lediglich bestehenden „Testangebotspflicht“ nach der neuen Corona-ArbschV ist zu erwarten, dass die Arbeitsgerichte eine einseitige Anordnung von Corona-Schnelltests nur für zulässig halten werden, wenn dem Arbeitgeber die Beschäftigung eines Arbeitnehmers oder einer Arbeitnehmergruppe ohne (regelmäßigen) Corona-Schnelltest nicht zumutbar ist. Das bedeutet, dass aufgrund der konkreten Tätigkeit des Arbeitnehmers und trotz der bereits bestehenden und möglichen organisatorischen Schutzmaßnahmen das Ansteckungsrisiko für andere Mitarbeiter, Kunden oder Dritte zu hoch sein muss. Wenn also bspw. eine Tätigkeit im Homeoffice nicht möglich ist, sich Kontakt mit Kunden und/oder Kollegen nicht vermeiden lässt und dem Arbeitnehmer auch keine andere Tätigkeit und kein anderer Arbeitsplatz zugewiesen werden kann, er seine Tätigkeit also zwingend nur so erbringen kann, dass ein hohes Ansteckungsrisiko für andere besteht, dürfte im Ergebnis von dem Arbeitnehmer verlangt werden können, dass er sich selbst testet oder testen lässt.

***Praxishinweis für Arbeitgeber:***

*Hier bedarf es einer genauen Prüfung, die Sie auch dokumentieren sollten. Sollte es nämlich zu einer gerichtlichen Überprüfung der Testanordnung kommen, werden Sie im Rahmen Ihrer Darlegungs- und Beweislast zur fehlenden zumutbaren Beschäftigungsmöglichkeit ohne vorherigen Corona-Test substantiiert vortragen müssen. Es ist davon auszugehen, dass die Arbeitsgerichte hieran hohe Anforderungen stellen werden.*

### **3.4 Weigerung des Arbeitnehmers**

Liegt eine wirksame Weisung des Arbeitgebers vor, einen Corona-Schnelltest durchzuführen, handelt der Arbeitnehmer pflichtwidrig, wenn er dieser Weisung nicht nachkommt. Damit wäre es dem Arbeitgeber grundsätzlich möglich, den Arbeitnehmer abzumahnern und im Wiederholungsfall eine verhaltensbedingte Kündigung auszusprechen.

***Praxisempfehlung für Arbeitgeber:***

*Wir befinden uns hier auf rechtlich völlig neuem Terrain. Eine Abmahnung oder gar Kündigung führt höchstwahrscheinlich zu einem Rechtsstreit, dessen Ausgang schwer prognostizierbar ist. Wir halten es daher für ratsam, gegenüber einem beharrlichen „Testverweigerer“ den Standpunkt einzunehmen, dass dieser seine Arbeitsleistung „ungetestet“ nicht ordnungsgemäß anbietet, dementsprechend seiner Tätigkeit nicht nachgehen kann und damit seinen Vergütungsanspruch verliert. Sie sollten ihm daher den Zutritt zum Betrieb verweigern, aber (in der Regel) nicht abmahnen oder gar kündigen. Das dürfte das mildere, aber auch strategisch bessere Mittel sein.*

## **4 Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats**

Gem. § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG bestimmt der Betriebsrat bei Maßnahmen des Gesundheitsschutzes mit. Wenn also im Betrieb ein Betriebsrat besteht, ist dieser hinsichtlich der Art und Weise der Durchführung zu beteiligen. Betriebsvereinbarungen können zudem eine eigene

Rechtfertigungsgrundlage für die Anordnung einer Testpflicht sein. Dabei haben die Betriebsparteien jedoch die Grenzen des Persönlichkeitsschutzes nach § 75 Abs. 2 BetrVG zu beachten. In dem der Entscheidung des Arbeitsgerichts Offenbach (s.o., Ziffer 3.2.2) zugrundeliegenden Sachverhalt wählte der Arbeitgeber diesen Weg; die einschlägige Formulierung in der Betriebsvereinbarung, die eine gute Orientierung bietet, lautete wie folgt:

*„2. Corona-Schnelltests*

*2.1 Besteht ein begründeter Verdacht, dass sich Mitarbeiter mit dem SARS-CoV-2-Virus in dem Betrieb angesteckt haben, oder ist das Risiko, dass sich Mitarbeiter mit dem SARS-CoV-2-Virus im Betrieb anstecken könnten, deutlich erhöht, kann die Gesellschaft verlangen, dass sich alle oder einzelne Mitarbeiter vor Arbeitsbeginn einem Corona-Schnelltest unterziehen. Ein erhöhtes Risiko liegt beispielsweise vor, wenn in dem Landkreis, in dem der Betrieb liegt, nach den Veröffentlichungen des Robert Koch-Instituts im Durchschnitt von sieben Kalendertagen mehr als 200 Personen je 100.000 Einwohner dieses Landkreises mit dem SARS-CoV-2-Virus infiziert wurden. Man kann ebenfalls davon ausgehen, dass aufgrund erhöhter Kontaktfrequenzen während der Weihnachtsfeiertage und Silvester ein erhöhtes Risiko vorliegt. Um ausschließen zu können, dass infizierte Kollegen die Arbeit nach den Weihnachtsfeiertagen aufnehmen und andere Kollegen infizieren, haben wir uns entschieden, Schnelltests anzubieten. Aufgrund des Risikos wird eine doppelte Testung durchgeführt: der erste Test am ersten Tag der Arbeitsaufnahme nach den Feiertagen und der zweite Test 5 Tage später. Gleiches gilt für Mitarbeiter, die in 2021 aus Urlaub oder Krankenstand (ab 14 Tagen), Elternzeit etc. in den Betrieb zurückkehren.“*

Da es bei der Testpflicht in hohem Maße auf die Umstände des Einzelfalls, insbesondere die Gegebenheiten des jeweiligen Betriebs, ankommt, dürfte trotz der deutschlandweiten Auswirkungen der Pandemie grundsätzlich nur der lokale Betriebsrat und nicht ein etwaig bestehender Gesamt- oder Konzernbetriebsrat für den Abschluss der Betriebsvereinbarung zuständig sein.

## 5 Datenschutz

Da es sich bei dem Ergebnis eines Schnelltests um ein Gesundheitsdatum im Sinne des Art. 9 Abs. 1 DSGVO handelt, ist dessen Verarbeitung grundsätzlich untersagt. Allerdings dürfte hier die Ausnahme gemäß Art. 9 Abs. 2 lit. b DSGVO i.V.m. § 26 Abs. 3 BDSG einschlägig sein. Danach ist abweichend von Art. 9 Abs. 1 DSGVO die Verarbeitung – also z.B. die Erhebung und anschließende Kenntnisnahme seitens des Arbeitgebers – besonderer Kategorien personenbezogener Daten (= Gesundheitsdaten u.a.) für Zwecke des Beschäftigungsverhältnisses zulässig, wenn sie zur Ausübung von Rechten oder zur Erfüllung rechtlicher Pflichten aus dem Arbeitsrecht erforderlich ist und kein Grund zu der Annahme besteht, dass das schutzwürdige Interesse der betroffenen Person an dem Ausschluss der Verarbeitung überwiegt. Dies ist hier der Fall, da der Arbeitgeber seine arbeitsschutzrechtlichen Pflichten nach der Corona-ArbSchV erfüllt.

Eine Speicherung negativer Testergebnisse dürfte überhaupt nur dann zulässig sein, wenn das Bestehen einer Testpflicht angenommen wird (dazu Ziffer 3) oder die Speicherung aufgrund anderer Vorschriften, etwa § 12 Abs. 2 Corona-SchVO NRW, vorgeschrieben ist.

In beiden Fällen ist die Pflicht zur Löschung gem. Art. 17 DSGVO zu beachten. Die Testergebnisse sind zu löschen, wenn ihre Verarbeitung (insbesondere Speicherung) nicht mehr erforderlich ist. Für den Bereich der Schulen wird in den maßgeblichen Verordnungen eine Aufbewahrungsfrist von zwei Wochen vorgesehen. Die Corona-Schutzverordnung NRW sieht für die Selbsttests von Personen, die in Handwerk, Dienstleistungsgewerbe und Heilberufen tätig sind, eine Aufbewahrungsfrist von jeweils einer Woche vor (§ 12 Abs. 2 Corona-SchVO NRW). Bei angeordneter Testpflicht sind die negativen Testergebnisse spätestens dann zu löschen, wenn in der darauffolgenden Woche ein neues Testergebnis vorliegt.

## 6 Impfpflicht des Arbeitnehmers

Auch wenn die großangelegte Impfkampagne bislang sehr schleppend verläuft, ist es nur eine Frage der Zeit, bis eine Impfung nicht nur den Angehörigen von Risikogruppen, sondern allen Bevölkerungsschichten zugänglich sein wird. Das Einbinden der Hausärzte hat bereits zu einer deutlichen Erhöhung der Imp fzahlen geführt. Eine Impfung erfolgt freiwillig, und eine gesetzliche Impfpflicht soll es laut Bundesgesundheitsminister Jens Spahn nicht geben. Ziel ist es vielmehr, durch freiwillige Impfungen die viel zitierte „Herdenimmunität“ zu erreichen, wofür eine „Durchimpfung“ der Bevölkerung von 60 % bis 70 % erforderlich ist.

### 6.1 Gesetzliche Impfpflicht?

Eine gesetzliche Impfpflicht stellt aufgrund des damit verbundenen Grundrechtseingriffes in die körperliche Unversehrtheit ohnehin eine absolute Ausnahme dar. Eine solche besteht seit dem 01.03.2020 nur für die Masernkrankheit und auch nur für bestimmte Arbeitnehmergruppen (Arbeitnehmer in Gemeinschafts- oder Gesundheitseinrichtungen). Hier fällt die Interessenabwägung zwischen der körperlichen Unversehrtheit und Selbstbestimmung der Arbeitnehmer einerseits und der hohen gesundheitlichen Schutzbedürftigkeit von bspw. Bewohnern oder Patienten andererseits zugunsten letzterer aus. Die gesetzliche Grundlage zur Anordnung einer solchen Impfpflicht findet sich in § 20 Abs. 6 Satz 1 Infektionsschutzgesetz. Hierbei muss aber beachtet werden, dass eine solche Impfpflicht nicht mit einer Zwangsimpfung gleichzusetzen ist; vielmehr wird bei einer Impfverweigerung seitens des Gesundheitsamtes ein Tätigkeitsverbot ausgesprochen mit der Folge, dass der Arbeitnehmer seine Beschäftigung nicht mehr ausüben kann. In diesen Fällen kommt eine personenbedingte Kündigung seitens des Arbeitgebers in Betracht.

Es spricht viel dafür, dass der Gesetzgeber diese Handhabe auf die Corona-Situation überträgt und Berufsgruppen mit „Superspreader“-Potenzial sowie unmittelbarem Kontakt zu Angehörigen von Risikogruppen eine gesetzliche Impfpflicht auferlegt. Daneben stellt sich

die Frage, ob eine solche Impfpflicht arbeitsrechtlich auch in Unternehmen durchgesetzt werden könnte, in denen eine gesetzliche Impfpflicht nicht greift.

## 6.2 Arbeitsvertragliche Impfpflicht?

Eine Verpflichtung des Arbeitnehmers, sich gegen Covid-19 impfen zu lassen, kann in Formulararbeitsverträgen nicht wirksam vereinbart werden. Eine solche Klausel würde eine unangemessene Benachteiligung des Arbeitnehmers darstellen und wäre somit AGB-rechtlich unwirksam, da die grundgesetzlich geschützte Selbstbestimmung und körperliche Integrität des Arbeitnehmers gegenüber den Interessen des Arbeitgebers überwiegen dürfte. Außerhalb von medizinischen Einrichtungen dürfte eine solche Klausel außerdem überraschend und auch aus diesem Grund unwirksam sein.

Eine Impfpflicht des Arbeitnehmers könnte sich ggf. als arbeitsvertragliche Nebenpflicht ergeben, da der Arbeitnehmer stets gehalten ist, auf die schutzwürdigen Interessen seines Arbeitgebers Rücksicht zu nehmen und etwaigen Schaden von ihm abzuwenden. Wenn eine Impfung gegen Covid-19 die einzige Möglichkeit wäre, einen Ausbruch des Coronavirus im Betrieb zu vermeiden, könnte das im Einzelfall eine Impfpflicht begründen. Allerdings verhindert – nach bisherigem Kenntnisstand – eine Covid-19-Impfung zwar einen schweren Krankheitsverlauf, aber nicht zwingend eine Infektion bzw. eine Weitergabe des Coronavirus. Somit würde eine Impfung des Arbeitnehmers eine Weiterverbreitung des Coronavirus im Betrieb nicht effektiv verhindern. Auch dürfte es stets darauf ankommen, inwieweit der Arbeitgeber nicht bereits durch andere, vor allem organisatorische Maßnahmen eine Verbreitung des Virus bzw. eine Ansteckung seiner Arbeitnehmer untereinander vermeiden kann (insbesondere durch die Gewährung von Homeoffice sowie Einführung eines Hygienekonzepts). Somit dürfte eine Impfpflicht als vertragliche Nebenpflicht nur in absoluten Ausnahmefällen in Betracht kommen.

Wenn eine Impfpflicht arbeitsvertraglich nicht besteht, können bei einer Impfverweigerung auch keine arbeitsrechtlichen Maßnahmen (z.B. Abmahnung, Kündigung) erfolgen.

## 6.3 Anreize schaffen

Wollen Arbeitgeber, wenn es dann soweit ist, eine möglichst hohe „Geimpftenquote“ in ihrem Betrieb vorweisen können, sollten sie auf dieselben Mittel wie die Politik setzen: Freiwilligkeit und Aufklärung. Hierzu können – ähnlich wie bei den Grippeimpfungen – betriebsinterne Impfkampagnen durchgeführt werden (insbesondere zu den haftungsrechtlichen Aspekten empfehlen wir Ihnen in diesem Zusammenhang die Lektüre unseres [Newsletterbeitrags aus dem November 2020 zur Grippeimpfung](#)).

Ein zweischneidiges Schwert sind „Belohnungen“ für eine durchgeführte Impfung, beispielsweise eine „Impfprämie“. Dies mag ein praktisch wirksamer Anreiz sein, unentschlossene Arbeitnehmer zur Impfung zu bewegen. Es kristallisiert sich aber in der arbeitsrechtlichen Diskussion die Mehrheitsmeinung heraus, dass es sich bei solchen Belohnungen um eine unzulässige Benachteiligung der Arbeitnehmer handelt, die sich berechtigt nicht impfen

lassen. Diesen könnte dann aufgrund des arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatzes ebenfalls ein Anspruch auf die gewährte Zusatzleistung zustehen.

## 6.4 Ergebnis

Jedenfalls in Unternehmen und Betrieben, in denen die Arbeitnehmer nicht direkt mit Angehörigen von Risikogruppen in Berührung kommen, dürfte eine Impfpflicht wohl kaum durchsetzbar sein. In diesen Fällen sollten Arbeitgeber also an die Vernunft der Arbeitnehmer appellieren und es der Belegschaft so einfach wie möglich machen, sich impfen zu lassen – denn die Entscheidung liegt letztlich bei jedem einzelnen Arbeitnehmer selbst.

## 7 Fazit

Dass der Gesetzgeber im Kampf gegen die Pandemie zu härteren Mitteln greift, ist nachvollziehbar. Dass er es auf eine so halbherzige Art und Weise tut und dabei erhebliche Rechtsunsicherheiten schafft, ist äußerst ärgerlich. Für eine effektive Eindämmung in ihren Betrieben müssen Arbeitgeber auf allgemeine arbeitsrechtliche Grundsätze zurückgreifen und darauf hoffen, dass ihre Belegschaft das Testangebot auch wahrnimmt. Die einseitige Durchsetzung ist leider der deutlich steinigere Weg.

\*\*\*

Bei Rückfragen steht Ihnen das Loschelder Team Arbeitsrecht gerne zur Verfügung:



Dr. Detlef Grimm  
T +49 221 650 65 129  
E detlef.grimm@loschelder.de



Dr. Martin Brock  
T +49 221 650 65 233  
E martin.brock@loschelder.de



Dr. Sebastian Pelzer  
T +49 221 650 65 263  
E sebastian.pelzer@loschelder.de



Arne Gehrke, LL.M.  
T +49 221 650 65 263  
E arne.gehrke@loschelder.de



Dr. Stefan Freh  
T +49 221 650 65 129  
E stefan.freh@loschelder.de



Dr. Jonas Singraven  
T +49 221 650 65 129  
E jonas.singraven@loschelder.de



Farzan Daneshian, LL.M.  
T +49 221 650 65 263  
E farzan.daneshian@loschelder.de



Dr. Malte Göbel  
T +49 221 650 65 129  
E malte.goebel@loschelder.de

## **Impressum**

LOSCHELDER RECHTSANWÄLTE

Partnerschaftsgesellschaft mbB

Konrad-Adenauer-Ufer 11

50668 Köln

Tel. +49 (0)221 65065-0 | Fax +49 (0)221 65065-110

info@loschelder.de | www.loschelder.de