

Wenn unter diesen Voraussetzungen eine Feststellung durch einen Arzt oder das Gesundheitsamt möglich ist, muss unter diesen Voraussetzungen erst recht die Durchführung eines Selbsttests (auf Kosten des Arbeitgebers) möglich sein.

Der Arbeitgeber sollte einen Selbsttest verlangen, wenn es dafür eine konkrete Begründung (Arbeitsschutz) und ein überwiegendes Interesse des Arbeitgebers (Fürsorgepflicht) gibt. Dies kann z.B. ein begründeter Infektionsverdacht beim Mitarbeiter selbst sein oder eine bereits vorliegende Corona-Erkrankung in der häuslichen/betrieblichen Umgebung.

Sollte sich der Mitarbeiter trotzdem einem Test verweigern, dürfte für den genannten Fall eine Beschäftigungsverweigerung ohne Vergütungsfortzahlung die Konsequenz sein.

Auch wenn eine generelle gesetzliche Testpflicht in Unternehmen nicht unbedingt erforderlich scheint, ist eine verlässliche gesetzliche Regelung im Falle von Arbeitnehmern, die den Test verweigern, zwingend erforderlich.



Diplom-Kaufmann Claus Nürnberg ist als Senior-Partner bei der WED+ Unternehmensberatung GmbH tätig und unterstützt seit vielen Jahren Unternehmen in der Krise bei der Entwicklung und Umsetzung von Sanierungs- und Restrukturierungskonzepten. Im Rahmen eines Interimsmanagements übernimmt er die operative Verantwortung, bis ein definiertes Ziel erreicht ist und ein dauerhaftes Management eingesetzt werden kann. In seiner langjährigen Tätigkeit hat er sich besonders auf Handels- und Dienstleistungsunternehmen spezialisiert.

Unsere Partner

NS⁺P

DR. NEUMANN, SCHMEER UND PARTNER
Rechtsanwälte, Wirtschaftsprüfer, Steuerberater

BURK  AG



**MÖNNING
FESER
PARTNER**

RECHTSANWÄLTE
INSOLVENZVERWALTER

T R C Consulting

Transaktion • Restrukturierung • Controlling

Cornelia Mönning
Rechtsanwältin

WED⁺ | consulting
management