

Arbeitgeber verlangt Testdurchführung

Arbeitgeber haben während der Coronapandemie die Pflicht zu Schutzmaßnahmen im Betrieb, um Beschäftigte vor einer Infektion zu schützen. Ein Arbeitgeber ordnete Corona-Schnelltests für alle Mitarbeiter nach den Weihnachtsferien an. Das Eilverfahren eines Arbeitnehmers, der ohne Corona-Schnelltest zur Arbeit wollte, blieb vor dem Arbeitsgericht Offenbach ohne Erfolg.

Arbeitgeber müssen die Gesundheit ihrer Beschäftigten schützen. Aktuell bedeutet dies vor allem, dass sie einen effektiven Infektionsschutz vor dem Coronavirus im Betrieb gewährleisten müssen. Hygienemaßnahmen, Abstand, Maskenpflicht oder die Anordnung von Coronatests: Welche Schutzmaßnahmen darf der Arbeitgeber im Einzelnen ergreifen? Das richtet sich nach der aktuellen Gefährdungslage vor Ort und führt immer wieder zu arbeitsrechtlichen Auseinandersetzungen. Im Eilverfahren vor dem Arbeitsgericht Offenbach scheiterte ein Arbeitnehmer, der sich nicht testen lassen wollte und seine Beschäftigung auch ohne den angeordneten Test verlangte.

Arbeitgeber verweigert Beschäftigung ohne Corona-Schnelltest

Das hessische Baustoffunternehmen hatte vor Weihnachten mit dem Betriebsrat eine Betriebsvereinbarung beschlossen. In dieser wurden verpflichtende und kostenlose Corona-Schnelltests (PCR-Test) für alle Mitarbeiter an 18 Standorten in Deutschland festgelegt, die nach den Weihnachtsferien an ihren Arbeitsplatz zurückkehrten. Als sich mehrere Arbeitnehmer nach Ferienende weigerten, den Test durchzuführen, verweigerte der Arbeitgeber den Zutritt zum Werksgelände.

Coronatest unverhältnismäßiger Eingriff in Persönlichkeitsrecht?

Einer der Arbeitnehmer klagte daraufhin im Eilverfahren vor dem Arbeitsgericht Offenbach. Er verlangte die Fortsetzung seiner Arbeitstätigkeit - ohne den entsprechenden Test durchführen zu müssen. Die Anweisung des Arbeitgebers, den Test durchzuführen, verstieß aus seiner Sicht gegen das Recht auf Selbstbestimmung. Sie sei weder durch das Weisungsrecht noch durch die Betriebsvereinbarung gedeckt. Der PCR-Test sei unverhältnismäßig, weil er einen invasiven Eingriff in die körperliche Unversehrtheit bilde.

Gericht erkennt keine besondere Eilbedürftigkeit

Die Richter des Arbeitsgerichts in Offenbach am Main wiesen den Antrag unter anderem jedoch auch schon deshalb zurück, weil der Arbeitnehmer die Eilbedürftigkeit einer sofortigen Entscheidung nicht belegt habe. Für die Richter war ein besonderes, eiliges Beschäftigungsinteresse nicht erkennbar. Die Entscheidung in der Hauptsache steht noch aus.

Gegen die Entscheidung des Arbeitsgerichts kann der Arbeitnehmer das Rechtsmittel der Berufung einlegen.

Hinweis: Arbeitsgericht Offenbach, Entscheidung vom 4.2.2021