



Überblick über die Regeln der CoronaSchVO zu Beschäftigtentestungen nach § 7 Absatz 3 Coronaschutzverordnung Stand 08.07.2021

Mit der Änderung der Coronaschutzverordnung zum 09. Juli 2021 tritt folgende Regelung als § 7 Absatz 3 der Verordnung in Kraft:

(3) Beschäftigte, die nach dem 1. Juli 2021 mindestens fünf Werktage hintereinander aufgrund von Urlaub und vergleichbaren Dienst- oder Arbeitsbefreiungen nicht gearbeitet haben, müssen am ersten Arbeitstag nach dieser Arbeitsunterbrechung dem Arbeitgeber einen Negativtestnachweis (Bürgertestung oder Einrichtungstestung nach § 3 und §§ 5 ff. der Corona-Test- und Quarantäneverordnung) vorlegen oder im Verlauf des ersten Arbeitstages einen dokumentierten beaufsichtigten Test im Rahmen der Beschäftigtentestung nach § 4 der Corona-Test- und Quarantäneverordnung durchführen. Erfolgt die Arbeitsaufnahme im Homeoffice, gilt die Verpflichtung nach Satz 1 für den ersten Tag, an dem die Arbeit im Betrieb oder an sonstigen Einsatzorten außerhalb der eigenen Häuslichkeit stattfindet. Satz 1 gilt nicht für Beschäftigte, die im Sinne von § 3 Absatz 3 Satz 4 vollständig immunisiert sind.

Das Gesundheitsministerium hat diese Regelung eingeführt, weil gerade in den Sommermonaten der Urlaub – egal ob zuhause, im Inland oder im Ausland – regelmäßig mit zahlreichen Kontakten zu Menschen verbunden ist, die man sonst nicht oder nicht so intensiv trifft. In diesem Punkt unterscheidet sich Urlaub (in der Regel) von Dienstreisen oder Homeoffice-Situationen, die keine Testpflicht auslösen.

Angesichts zahlreicher Lockerungen der bisherigen Schutzmaßnahmen und der sich ausbreitenden ansteckenderen Delta-Variante bergen diese Kontakte auch bei niedrigen Infektionszahlen ein Infektionsrisiko, das nach dem Urlaub nicht in die Belegschaften der Betriebe hineingetragen werden darf. Denn hier könnte dann schnell eine weitere Verbreitung erfolgen. Die Testung nach dem Urlaub ist daher eine wichtige Schutzmaßnahme und auch ein Zeichen der Solidarität gegenüber den Kolleginnen und Kollegen!

Als Test sind neben den kostenlosen Bürgertestungen auch die beaufsichtigten Beschäftigtentestungen (per „Selbsttest“) im Betrieb ausreichend. Beide Varianten sind für die Beschäftigten kostenfrei und niedrighschwellig verfügbar und daher nur eine sehr geringe Belastung.

Damit alle Beschäftigten und Arbeitgeber die neue Regelung einfach und schnell umsetzen können, werden hier die wichtigsten Informationen zusammengefasst:

Wann greift die Testpflicht?

Die Testpflicht greift für Personen, die wegen Urlaub, Zeitausgleich o.ä. fünf Werktage oder länger nicht im Betrieb waren.

[Wer z.B. wegen Teilzeit/Schichtarbeit nur einen Tag in der Woche arbeitet und diesen Tag Urlaub hat, fällt auch unter die Regelung. D.h. die Testung greift immer dann, wenn man eine komplette Arbeitswoche „urlaubsbedingt“ nicht im Betrieb war.

Die Testpflicht gilt aber nicht, wenn die Abwesenheit nicht auf Urlaub, sondern auf einer Abwesenheit durch Krankheit, Schichtarbeit, Home-Office, Dienstreisen etc. beruht.

Wer muss sich testen lassen?

Wie in allen anderen Bereichen gilt die Testpflicht nur für Personen, die nicht bereits vollständig geimpft oder genesen („immunisiert“) sind. Die Immunisierung muss nachgewiesen werden. Wer seine Arbeitgeberinnen/Arbeitgeber nicht über seinen Impfstatus informieren will, kann natürlich auch als geimpfte Person auf den Test ausweichen.

Warum gilt die Testpflicht für alle Beschäftigten und nicht nur nach einer Rückkehr aus Risikogebieten?

Reisetätigkeiten begünstigen grds. eine Virusausbreitung. Und jeder Urlaub – egal wo, auch zuhause – ist bei einer „generalisierenden“ Betrachtung mit mehr Kontakten verbunden als die normale Arbeitszeit.

Zudem soll sichergestellt werden, dass Beschäftigte sich nicht offenbaren müssen, was sie im Urlaub gemacht haben und wo sie im Urlaub waren. Solche Aussagen wären auch nicht zu kontrollieren.

Welche Tests werden verlangt?

Entweder ein maximal 48 Stunden alter Negativtestnachweis aus Bürgertesting/ Einrichtungstesting etc. oder eine „beaufsichtigte“ Beschäftigtentestung per Selbsttest im Betrieb. Hierzu kann einer der zwei wöchentlichen Tests verwendet werden, die den Beschäftigten grundsätzlich ohnehin kostenfrei zur Verfügung gestellt werden müssen.

Wann muss der Test erfolgen/vorliegen?

Am ersten Arbeitstag in Präsenz im Betrieb oder bei Kunden. Startet man nach dem Urlaub im Homeoffice, gilt die Testpflicht für den ersten Arbeitstag ohne Homeoffice.

Welche Pflichten haben die Arbeitgeberinnen/Arbeitgeber?

Sie müssen die Testvorlage kontrollieren; dies kann zentral oder z.B. durch Vorgesetzte etc. erfolgen. Entscheidend ist, dass die Betriebe den Behörden bei Überprüfungen ihr Kontrollsystem darstellen können.

Wichtig: Bei der Festlegung entsprechender Verfahren im Betrieb sind die Mitbestimmungsrechte der Betriebs- und Personalräte zu beachten!

Die Pflicht zur Bereitstellung der kostenlosen Selbsttests ergibt sich schon aus der Corona-Arbeitsschutzverordnung des Bundes.

Wie ist der Umgang mit „Testverweigerinnen/Testverweigerern“?

Zunächst sollten Arbeitgeberinnen/Arbeitgeber – sinnvollerweise auch unter Einbeziehung von Betriebs- und Personalräten – versuchen, die Beschäftigten vom dringenden Erfordernis eines Tests zu überzeugen.

Bleibt es bei der Testverweigerung, prüfen Arbeitgeberinnen/Arbeitgeber, ob Arbeitsschutzmaßnahmen zum Schutz der anderen Beschäftigten erforderlich sind. Das können z.B. für die ersten Tage isolierte Arbeitsplätze etc. sein.

Eine „zwangsweise“ Durchsetzung der Testungen und Ahndung von Verstößen liegt aber in der Zuständigkeit der Ordnungsämter. Diese können von den Arbeitgeberinnen/Arbeitgebern informiert werden und dann die Testung im Rahmen des Ordnungswidrigkeitenverfahrens durchsetzen. Wenn „Testverweigerinnen/Testverweigerer“ nicht durch Arbeitsschutzmaßnahmen im Betrieb „gesichert“ werden können, kann eine solche Meldung auch der Erfüllung der arbeitsschutzrechtlichen Pflichten dienen.

Wer den Test verweigert, kann daraus aber jedenfalls keine eigenen Ansprüche, wie etwa ein „Recht auf Homeoffice“ ableiten.

Urlaubsrückkehr-Testung

Testnachweispflicht für Urlaubsrückkehrer am Arbeitsplatz

Zweck der Neuregelung

Mit der neuen Pflicht der Beschäftigten zum Nachweis einer Negativtestung sollen die besonderen Infektionsgefahren nach einer Urlaubsrückkehr oder nach der Rückkehr aus einer sonstigen mehrtägigen Freizeit gemindert werden. Dies schützt auch die Funktionsfähigkeit der betrieblichen Abläufe. Auf den Urlaubsort oder die Art und Weise, wie die Freizeit gestaltet wurde, kommt es dabei aus Sicht des Ordnungsgebers nicht an. Die Pflicht zum Nachweis eines Negativtests besteht demnach auch dann, wenn der Urlaub zu Hause verbracht wurde.

Inkrafttreten und Laufzeit der Neuregelung

Die Änderungen der CoronaSchVO sind am 9. Juli 2021, in Kraft getreten. Die CoronaSchVO tritt – nach derzeitiger Verordnungslage – mit Ablauf des 5. August 2021 außer Kraft. Zu beachten ist, dass die Pflicht der Beschäftigten zum Nachweis einer Negativtestung entsteht, wenn die Beschäftigten bereits nach dem 1. Juli 2021 an mindestens fünf Werktagen hintereinander aufgrund von Urlaub oder vergleichbaren Dienst- oder Arbeitsbefreiungen nicht gearbeitet haben.

Zählweise der Werkzeuge

Bei der Zählweise der „hintereinander“ folgenden Werkzeuge sind alle Werkzeuge (i. S. d. ArbZG: Montag bis Samstag) mitzuzählen, an denen eine Arbeitsbefreiung infolge von Urlaub und vergleichbaren Dienst- oder Arbeitsbefreiungen erfolgt. Ausweislich des Informationsblatts des Ministeriums entsteht aber auch für Teilzeitbeschäftigte, die nur an einem Tag in der Woche arbeiten und an diesem Tag Urlaub haben, bei ihrer Rückkehr die Pflicht zum Nachweis einer Negativtestung. Sonn- und Feiertage dürften wohl keinen „Neustart“ der Zählweise auslösen. Ein solcher Neustart entsteht im Übrigen erst wieder bei neuen Arbeitsbefreiungen nach zwischenzeitlichen Arbeitstagen.

Schichtarbeit

Zur Schichtarbeit äußert sich der Ordnungsgeber in seinem Informationsblatt widersprüchlich. Einerseits erstreckt er das o. g. Fallbeispiel zur Teilzeit (Arbeit an nur einem Tag in der Woche) mit der Folge einer Pflicht zum Nachweis eines Negativtests auch auf die Schichtarbeit. Zugleich reiht der Ordnungsgeber die Schichtarbeit aber auch in die eine Testpflicht nicht auslösende Aufzählung von Krankheits- oder Homeoffice-Tagen ein.

Der Ordnungszweck spricht eher dafür, dass die Arbeitsbefreiung aufgrund von Freischichten bei entsprechender Dauer die Pflicht zum Nachweis einer Negativtestung auslösen kann.

Verpflichteter Beschäftigtenkreis

Die Pflicht zum Nachweis einer Negativtestung besteht nicht für Beschäftigte, die im Sinne von § 3 Abs. 3 Satz 4 CoronaSchVO vollständig immunisiert sind. Diese Personen müssen aber ihre Immunisierung nachweisen. Dies spricht aus Arbeitgebersicht dafür, das nicht geregelte und sehr umstrittene Fragerecht nach dem Immunisierungsstatus im Zusammenhang mit § 7 Abs. 3 CoronaSchVO zu bejahen. Dies gilt insbesondere unter Berücksichtigung der Bestimmung, dass der Nachweis zusammen mit einem amtlichen Ausweisdokument mitzuführen und den verantwortlichen Personen vorzulegen ist. Aus der – pragmatischen – Sicht des Ordnungsgebers sollen Beschäftigte, die ihren Impfstatus nicht nachweisen wollen, auf den Nachweis einer Negativtestung „ausweichen“ können.

Urlaubsrückkehr-Testung

Information der Beschäftigten

Eine Pflicht des Arbeitgebers, die Beschäftigten vor ihrer Rückkehr an den Arbeitsplatz bzw. an den Einsatzort außerhalb der eigenen Häuslichkeit über den beizubringenden Negativtestnachweis zu informieren, ist dem Verordnungstext nicht zu entnehmen. Gleichwohl erscheint eine solche Information sinnvoll, um Verzögerungen bei der Arbeitsaufnahme zu vermeiden. Ein Muster für ein mögliches Informationsschreiben, das ggf. noch an das betriebliche Test- und Hygienekonzept angepasst werden muss, steht als Download zur Verfügung.

Testarten

Festzuhalten ist, dass für die Beibringung des Negativtestnachweises die Verantwortung allein bei den Beschäftigten liegt. Die bisherige allgemeine Testangebotspflicht des Arbeitgebers bleibt unverändert bestehen. Diese kann in Nordrhein-Westfalen durch die Zurverfügungstellung freiwilliger, unbeaufsichtigter Selbsttests erfüllt werden. Für den von Beschäftigten beizubringenden Negativtestnachweis bei der Rückkehr aus dem Urlaub gilt ein strengerer Maßstab. Der unbeaufsichtigte Selbsttest reicht nicht aus. Vielmehr muss der Negativtestnachweis durch eine Bürgertestung, durch einen dokumentierten beaufsichtigten Beschäftigtentest oder durch einen Einrichtungstest (bspw. in Krankenhäusern oder Pflegeeinrichtungen) erbracht werden. Anerkannt werden auch Tests, die aufgrund der aktuellen Einreisebestimmungen nach Deutschland vorgenommen wurden und höchstens 48 Stunden zurückliegen (Einreisetestung). Das bedeutet eine Erleichterung für diejenigen, die erst unmittelbar vor ihrer Arbeitsaufnahme aus einem Auslandsurlaub zurückgekehrt sind.

Ein Anspruch der Beschäftigten auf das Angebot eines dokumentierten beaufsichtigten Tests im Rahmen einer Beschäftigtentestung besteht übrigens nicht. Ein entsprechendes freiwilliges Angebot kann aber in Betrieben erwägenswert sein, in denen damit zu rechnen ist, dass Beschäftigte in größerem Umfang ohne einen Testnachweis an den Arbeitsort bzw. an den Einsatzort außerhalb der eigenen Häuslichkeit zurückkehren.

Testvornahme während der Arbeitszeit

Soll der Nachweis im Rahmen einer Beschäftigtentestung erfolgen, so muss dieser vor oder bei Beginn der Arbeitsaufnahme am ersten Arbeitstag erfolgen. In der Regel handelt es sich aus Arbeitgebersicht bei der für einen Negativtestnachweis aufgewendeten Zeit nicht um vergütungspflichtige Arbeitszeit. Der Negativtestnachweis nach der Urlaubsrückkehr gehört zum ordnungsgemäßen Arbeitsangebot und liegt damit in der Sphäre der Beschäftigten. Abweichende Festlegungen auf betrieblicher Ebene sind aber denkbar.

Alter des Tests

Zu der Frage, wie lange die Testvornahme für den Negativtestnachweis zurückliegen darf, wird Coronaschutzverordnung nichts gesagt. In dem Informationsblatt teilt der Ordnungsgeber mit, dass der Negativtestnachweis aus einer Bürger- oder Einrichtungstestung maximal 48 Stunden alt sein darf. Da dieser Zeitrahmen auch bei sonstigen Gelegenheiten angewendet wird, sollten Arbeitgeber daher keine älteren Testnachweise aus einem Bürger- oder Einrichtungstest akzeptieren. Bietet der Arbeitgeber einen dokumentierten beaufsichtigten Beschäftigtentest an, muss die Testvornahme am Rückkehrtag erfolgen.



Urlaubsrückkehr-Testung

Aufforderung und Dokumentation

Handlungs- und Dokumentationspflichten des Arbeitgebers hat der Verordnungsgeber nicht ausdrücklich geregelt. Allerdings wird es als Ordnungswidrigkeit eingestuft, wenn durch den Arbeitgeber keine Kontrolle der Testnachweise erfolgt bzw. die Testdurchführung nicht sichergestellt wird. Aus diesem Grund sollte der Arbeitgeber Beschäftigte, die nach dem 1. Juli 2021 mindestens fünf Werktagen hintereinander aufgrund von Urlaub und vergleichbaren Dienst- oder Arbeitsbefreiungen nicht gearbeitet haben, aktiv zur Erfüllung ihrer Vorlagepflicht eines Negativtestnachweises oder zum Nachweis einer Immunisierung auffordern. Der Arbeitgeber sollte seine Aufforderung als solche und die Reaktion des Beschäftigten – (Nicht-)Vorlage des Negativtestnachweises und/oder (Nicht-)Nachweis der Immunisierung – bzw. die ordnungsgemäße dokumentierte beauftragte Durchführung eines Tests im Rahmen einer Beschäftigtentestung zu Beweis Zwecken unter Beachtung des Datenschutzes festhalten.

Bei der Festlegung entsprechender Kontrollverfahren sind Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats oder Personalrats zu beachten.