

An die
Geschäftsführungen und Personalleitungen
unserer Mitgliedsunternehmen

26.07.2021
Fe/Sc

RS 53-2021

Sonderrundschreiben:

Corona: Erneute Änderung der Corona-Schutzverordnung - Pflicht der Beschäftigten zum Nachweis einer Negativtestung

Sehr geehrte Damen und Herren,

mit der 3. Verordnung zur Änderung der Corona-Schutzverordnung hat das Land aktuell die Coronaschutzverordnung (CoronaSchVO) punktuell geändert. Sie können die neue, bereits seit dem 23. Juli 2021 gültige Verordnung als Anlage zu diesem Rundschreiben über unsere Homepage www.agv-minden.de unter der Rubrik „Rundschreiben“ (dort RS 53-2021) abrufen.

In § 3 Abs. 3 CoronaSchVO wird durch einen neuen Satz 8 klargestellt, dass der Nachweis über die Immunisierung entsprechend den Regelungen für den Negativtestnachweis zusammen mit einem amtlichen Ausweisdokument mitzuführen und den verantwortlichen Personen vorzulegen ist. Zwei weitere Änderungen erfolgten in § 15 CoronaSchVO im Zusammenhang mit Freizeit- und Vergnügungstätten.

Besonders hinweisen möchte unsere Landesvereinigung auf die Änderungen in § 7 Abs. 3 CoronaSchVO im Zusammenhang mit der Pflicht der Beschäftigten zum Nachweis einer Negativtestung nach der Rückkehr aus einem Urlaub oder einer vergleichbaren Dienst- oder Arbeitsbefreiung. Diese Regelung ist neu gefasst worden (die Änderungen sind **fett** hervorgehoben):

„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 **beziehungsweise höchstens 48 Stunden zurückliegende Einreisetestung gemäß § 5 der Coronavirus-Einreiseverordnung vom 12. Mai 2021 (BAnzAT 12.05.2021 V1) in der jeweils gültigen Fassung**) vorlegen oder **vor oder bei Beginn der Arbeitsaufnahme** am ersten Arbeitstag 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.“

Durch diese Änderungen erleichtert der Verordnungsgeber die praxisgerechte Handhabung des § 7 Abs. 3 CoronaSchVO wie folgt:

- **Testarten**

Die Beschäftigten können den von ihnen in eigener Verantwortung beizubringenden Negativtestnachweis i. S. d. § 7 Abs. 3 CoronaSchVO nun auch durch eine höchstens 48 Stunden zurückliegende Einreisetestung gemäß § 5 der Coronavirus-Einreiseverordnung vom 12. Mai 2021 (BAnzAT 12.05.2021 V1) erbringen. Hierdurch erleichtert der Verordnungsgeber die Handhabung des § 7 Abs. 3 CoronaSchVO im Interesse beider Arbeitsvertragsparteien in Fällen, in denen Beschäftigte erst unmittelbar vor ihrer Arbeitsaufnahme im Betrieb mit einer solchen Einreisetestung aus einem Auslandsurlaub zurückgekehrt sind.

Ungeachtet dessen bleibt es dabei, dass § 7 Abs. 3 CoronaSchVO für Arbeitgeber keine zusätzliche Test- bzw. Testangebotspflicht auslöst. Die Testangebotspflicht nach § 4 Abs. 1 Corona-ArbSchV kann in Nordrhein-Westfalen auch weiterhin durch die Zurverfügungstellung freiwilliger, unbeaufsichtigter Selbsttests erfüllt werden.

- **Zeitpunkt der Testvornahme**

Die bisherige Verordnungsbegründung zu dem Zeitpunkt der Testvornahme wurde als sehr problematisch angesehen. Unsere Landesvereinigung hatte deshalb an das Ministerium die Botschaft adressiert, dass die Arbeitgeber im Interesse des Infektionsschutzes und der Sicherstellung der betrieblichen Abläufe rechtssicher die Möglichkeit haben müssen, von ihren Beschäftigten vor der Arbeitsaufnahme den Nachweis einer Negativtestung zu verlangen.

Durch die o. g. Änderung des Verordnungswortlauts – zu der uns noch keine neue Verordnungsbegründung vorliegt – wird diese Auffassung bestätigt. Arbeitgeber können den Nachweis der Negativtestung am Rückkehrtag vor Beginn der Arbeitsaufnahme einfordern.

Beschäftigte, die entgegen § 7 Abs. 3 CoronaSchVO eine Negativtestung nicht nachweisen und auch eine Immunisierung nicht offenbaren, bieten ihre Arbeitsleistung unseres Erachtens nicht wirksam an und müssen nicht beschäftigt werden. Hierdurch kann auch die von dem Verordnungsgeber angedachte – sehr problematische und vielfach nicht umsetzbare – Vorgehensweise vermieden werden, dass Arbeitgeber zur Ahndung bei Testverweigerungen die Ordnungsämter informieren und für eine Übergangszeit „isolierte Arbeitsplätze“ in Betracht ziehen sollen.

Die Landesvereinigung begrüßt nun die durch das Ministerium erfolgte Klarstellung. Sie dient der Rechtssicherheit, der Vermeidung von Konflikten und insgesamt der Sicherung des Betriebsfriedens.

Der Ordnungswidrigkeitstatbestand (§ 23 Abs. 2 Nr. 4a CoronaSchVO) ist unverändert geblieben. Unsere Landesvereinigung setzt sich weiter dafür ein, dass der Verordnungsgeber auch mit Blick auf den notwendigen Datenschutz die genauen Anforderungen an das Kontrollsystem des Arbeitgebers klarstellt.

Für weitere Informationen oder bei Fragen erreichen Sie uns jederzeit gern.

Mit freundlichen Grüßen

Ihr  - Team