



## **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.