

An die Geschäftsleitungen
und Personalabteilungen der
Mitgliedsunternehmen

Am Sparrenberg 8
33602 Bielefeld
☎ 0521 964870
Fax 0521 9648787
E-Mail: info@unternehmerverband.de

schü-si

Allgemeines Rundschreiben Nr. 167/2021 vom 16. Juli 2021

Pflicht der Beschäftigten zum Nachweis einer Negativtestung – Kritik an der Verordnungsbegründung

Sehr geehrte Damen und Herren,

mit unseren Allgemeinen Rundschreiben Nr. 164/21 vom 12. Juli 2021 und Nr. 165/21 vom 13. Juli 2021 hatten wir Sie darüber informiert, dass seit dem vergangenen Freitag (9. Juli 2021) nicht vollständig immunisierte Beschäftigte, die nach dem 1. Juli 2021 mindestens 5 Werktage hintereinander aufgrund von Urlaub oder vergleichbaren Dienst- oder Arbeitsbefreiungen nicht gearbeitet haben, am Rückkehrtag dem Arbeitgeber einen Negativtestnachweis vorlegen oder – bei einem entsprechenden freiwilligen Angebot des Arbeitgebers – einen dokumentierten beaufsichtigten Test im Rahmen einer Beschäftigtentestung durchführen müssen (§ 7 Abs. 3 CoronaSchVO). Verstöße im Zusammenhang mit dieser Pflicht sind für beide Arbeitsvertragsparteien bußgeldbewehrt (§ 23 Abs. 2 Nr. 4a CoronaSchVO).

Im deutlichen Nachgang zu den sehr kurzfristigen Änderungen der CoronaSchVO hat das Ministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales des Landes Nordrhein-Westfalen jetzt die Verordnungsbegründung veröffentlicht. Diese können Sie unter dem nachfolgenden Link abrufen: https://www.mags.nrw/sites/default/files/asset/document/210714_konsolidierte_begruendung_coronaschvo_ab_9_juli_2021.pdf

Zu dem Zeitpunkt der Testungen sowie zu dem Umgang mit Testverweigerern vertritt das Ministerium in der Verordnungsbegründung zu § 7 Abs. 3 CoronaSchVO unseres Erachtens sehr problematische Auffassungen, die den Unternehmen möglicherweise von ihren Beschäftigten und Betriebsräten vorgehalten werden könnten:

Begründung zur Coronaschutzverordnung (CoronaSchVO) vom 24. Juni 2021, S. 17 f.

"In zeitlicher Hinsicht genügt die Testvornahme am ersten Arbeitstag in Präsenz. Die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer muss folglich nicht bereits vor dem eigentlichen Arbeitsbeginn ein Zeitfenster für den Test einplanen. (...) Eine „zwangsweise“ Durchsetzung der Testungen und Ahn-

„dung von Verstößen liegt in der Zuständigkeit der Ordnungsämter und nicht bei den Arbeitgebern. Letztere sollen die Beschäftigten gegebenenfalls unter Einschaltung des Betriebsrates dazu anhalten, den Test zu machen und bei Testverweigerung die Ordnungsämter informieren. Die Arbeitgeber sollen ihrerseits prüfen, ob Arbeitsschutzmaßnahmen zum Schutz der anderen Beschäftigten erforderlich sind. Das können z.B. für die ersten Tage isolierte Arbeitsplätze etc. sein.“

Unternehmer nrw hat dem Verordnungsgeber hierzu mitgeteilt, dass sich die Arbeitgeber – trotz aller für sie entstandenen Herausforderungen – sehr um einen pragmatischen Umgang mit der Pflicht der Beschäftigten zum Nachweis einer Negativtestung bemühen. Hierfür werben wir auch weiterhin.

Unternehmer nrw hat an das Ministerium aber auch unmittelbar die Botschaft adressiert, dass wir die Verordnungsbegründung zu dem Zeitpunkt der Testungen sowie zu dem Umgang mit Testverweigerern nicht für akzeptabel halten. Im Interesse des Infektionsschutzes müssen die Unternehmen die Möglichkeit haben, von ihren Beschäftigten vor der Arbeitsaufnahme den Nachweis einer Negativtestung zu verlangen. Zudem drohen ggf. empfindliche Störungen der betrieblichen Abläufe am Rückkehrtag, wenn bei den Beschäftigten der allgemeine Eindruck entsteht, dass die Testvornahme *„nicht bereits vor dem eigentlichen Arbeitsbeginn“* erfolgen muss.

Ebenso hat unternehmer nrw auch auf die erheblichen Bedenken gegen den Vorstoß zur Durchsetzung der Testungen und zur Ahndung von Verstößen der Beschäftigten hingewiesen. Die von dem Verordnungsgeber angedachte Vorgehensweise, dass Arbeitgeber zur Ahndung bei Testverweigerungen die Ordnungsämter informieren sollen, kann den Betriebsfrieden empfindlich und nachhaltig beeinträchtigen. Die Überlegung, dass Arbeitgeber bei einer Testverweigerung für eine Übergangszeit *„isolierte Arbeitsplätze“* einrichten, ist vielfach nicht umsetzbar (bspw. bei Tätigkeiten in der Produktion).

Vor diesem Hintergrund halten wir – trotz der Verordnungsbegründung – in Ansehung des Verordnungszwecks und -wortlauts an unserer Auffassung fest, dass Arbeitgeber den Nachweis der Negativtestung am Rückkehrtag vor der Arbeitsaufnahme einfordern können. Beschäftigte, die entgegen § 7 Abs. 3 CoronaSchVO eine Negativtestung nicht nachweisen, bieten ihre Arbeitsleistung unseres Erachtens nicht wirksam an.

Unternehmer nrw wird die Gespräche mit dem Ministerium hierzu fortsetzen und weiter für eine praxisgerechtere Handhabung werben.

Mit freundlichen Grüßen



Schürmann