

An die Geschäftsleitungen und
Personalabteilungen der
Mitgliedsunternehmen

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

kü-si

Allgemeines Rundschreiben Nr. 170/2021 vom 24. Juli 2021

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

Sehr geehrte Damen und Herren,

mit der [3. Verordnung zur Änderung der Coronaschutzverordnung](#) hat das Land aktuell die Coronaschutzverordnung (CoronaSchVO) punktuell geändert. Sie finden die neue, bereits ab dem 23. Juli 2021 gültige Verordnung anbei (**Anlage**).

A. Änderungen

1. 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 Vergnügungsstätten.
2. Besonders hinweisen möchten wir 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.“*

B. Erläuterungen

Durch diese Änderungen erleichtert der Ordnungsgeber 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 erbringen. Hierdurch erleichtert der Ordnungsgeber 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 Ordnungsbegründung zu dem Zeitpunkt der Testvornahme haben wir als sehr problematisch angesehen. Unternehmer nrw 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 Ordnungswortlauts – zu der uns noch keine neue Ordnungsbegründung 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 (und vergütet) werden. Hierdurch kann auch die von dem Ordnungsgeber 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.

Wir begrüßen die nun 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. Wir setzen uns weiter dafür ein, dass der Ordnungsgeber auch mit Blick auf den notwendigen Datenschutz die genauen Anforderungen an das Kontrollsystem des Arbeitgebers klarstellt.

Mit freundlichen Grüßen



Kühnel

Anlage