

An die  
Geschäftsführungen und Personalleitungen  
unserer Mitgliedsunternehmen

14.07.2021  
Fe/Sü

RS 50-2021

## **Sonderrundschreiben:**

### **Corona: Pflicht der Beschäftigten zum Nachweis einer Negativtestung - Ergänzende Hinweise zur Gleitzeit, Teilzeit und Schichtarbeit**

Sehr geehrte Damen und Herren,

seit vergangenem Freitag, 9. Juli 2021, müssen 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 (§ 7 Abs. 3 CoronaSchVO). Verstöße im Zusammenhang mit dieser Pflicht sind für beide Arbeitsvertragsparteien bußgeldbewehrt (§ 23 Abs. 2 Nr. 4a CoronaSchVO).

Zu dieser sehr kurzfristig in Kraft getretenen Pflicht haben wir Ihnen bereits mit unseren Rundschreiben RS 48-2021 vom 08.07.2021 und RS 49-2021 vom 09.07.2021 erste Hinweise gegeben.

Inzwischen wurde durch unsere Landesvereinigung mit dem Ordnungsgeber – insbesondere wegen der für die Unternehmen bedeutsamen Frage der Schichtarbeit – die Auslegung des Merkmals der mit einem Urlaub „vergleichbaren Dienst- oder Arbeitsbefreiungen“ erörtert. Hierzu können wir Ihnen die nachfolgenden Erläuterungen mitteilen. Bitte beachten Sie allerdings, dass die Auffassung des Ordnungsgebers im Falle eines Rechtsstreits die Fachgerichte bei der Auslegung der CoronaSchVO (bspw. unter dem Gesichtspunkt der Reichweite des bezweckten Infektionsschutzes oder der Gleichbehandlung) nicht bindet.

#### **• Abbau von Überstunden durch Gleittage**

Der Abbau von Überstunden durch ganze Gleittage stellt nach Auffassung des Ordnungsgebers eine mit Urlaub vergleichbare Arbeitsbefreiung i. S. v. § 7 Abs. 3 CoronaSchVO dar. Aus seiner Sicht gilt für nicht vollständig immunisierte Beschäftigte, die an 5 Werktagen hintereinander aufgrund von Gleittagen von der Arbeitspflicht befreit waren, am Tag der Rückkehr in den Betrieb oder an einen Einsatzort außerhalb der eigenen Häuslichkeit die Pflicht zum Nachweis einer Negativtestung.

- **Teilzeit**

Bei freien Tagen infolge einer Teilzeitbeschäftigung ist nach Auffassung des Ordnungsgebers danach zu unterscheiden, ob diese freien Tage mit Urlaubstagen kombiniert werden; in diesem Fall soll die Pflicht zum Nachweis einer Negativtestung nach Maßgabe von § 7 Abs. 3 CoronaSchVO bestehen (siehe Beispiel A).

Wenn die mindestens 5 arbeitsfreien Werktage ohne Urlaubstage das alleinige Ergebnis der Teilzeitarbeitszeitregelung sind, soll aber keine Pflicht zum Nachweis einer Negativtestung bestehen (siehe hierzu Beispiel B).

Beispiel A: Arbeitsbefreiung infolge von Urlaub und einer Teilzeitbeschäftigung

Ein nicht vollständig immunisierter Beschäftigter muss wegen seiner Teilzeitbeschäftigung nur an einem Tag in der Woche arbeiten (bspw. am Montag). Nimmt der Beschäftigte an diesem Tag Urlaub, soll bei seiner Rückkehr zum Arbeitsplatz (bspw. am Montag der Folgewoche) die Pflicht zum Nachweis einer Negativtestung gemäß § 7 Abs. 3 CoronaSchVO gelten. Aufgrund der Kombination mit dem Urlaubstag (Montag) sind die sich anschließenden 4 freien Tage aufgrund der Teilzeitbeschäftigung (Dienstag bis Freitag) aus Sicht des Ordnungsgebers eine mit dem Urlaub „vergleichbare Arbeitsbefreiung“.

Beispiel B: Arbeitsbefreiung nur infolge einer Teilzeitbeschäftigung (ohne Urlaub)

Ein nicht vollständig immunisierter Beschäftigter hat ein geringes Teilzeitvolumen, sodass er – ohne Urlaubsnahme – nur an jedem zweiten Donnerstag (bspw. am 1. Juli 2021 und am 15. Juli 2021) arbeiten muss. In diesem Fall verneint der Ordnungsgeber die Pflicht zum Nachweis einer Negativtestung (in dem genannten Beispiel: am 15. Juli 2021), weil die mehr als 5 freien Werktage zwischen dem 1. Juli 2021 und dem 15. Juli 2021 das alleinige Ergebnis der „normalen Arbeitszeitregelung“ sind.

- **Freistellung aufgrund von arbeitsorganisatorischen Regelungen (insb. Schichtarbeit)**

Zur Schichtarbeit hatte sich der Ordnungsgeber in seinem Informationsblatt, das wir unserem Sonderrundschreiben RS 49-2021 v. 09.07.2021 als Anlage beigefügt haben, nach unserer Lesart widersprüchlich geäußert. Wegen des von dem Ordnungsgeber bezweckten Infektionsschutzes hatte unsere Landesvereinigung in Betracht gezogen, dass ggf. auch eine 5-tägige Freischicht (bspw. von Montag bis Freitag) ohne Urlaubsnahme am Rückkehrtag eine Pflicht zum Nachweis einer Negativtestung auslösen könnte.

Wegen der großen praktischen Bedeutung der Schichtarbeit hat unsere Landesvereinigung den Ordnungsgeber ausdrücklich auf diese Frage angesprochen. Hierzu hat uns der Ordnungsgeber entsprechend seiner Überlegungen zur Teilzeitbeschäftigung mitgeteilt, dass die Pflicht zum Nachweis einer Negativtestung nicht bestehen soll, wenn eine „arbeitsorganisatorische Regelung“ (bspw. Schichtarbeit) die alleinige Ursache der Arbeitsbefreiung ist.

Hierzu folgendes Beispiel C:

Ein nicht vollständig immunisierter Beschäftigter ist an 5 Werktagen (bspw. Montag bis Freitag) aufgrund von Schichtarbeit von der Arbeit befreit. Nach Auffassung des Ordnungsgebers gilt für den Beschäftigten am Rückkehrtag keine Pflicht zum Nachweis einer Negativtestung, weil alleiniger Grund für die Arbeitsbefreiung eine arbeitsorganisatorische Regelung (Schichtarbeit) war.

Anders ist nach Auffassung des Ordnungsgebers der Fall zu beurteilen, dass die mindestens 5 Werktagen umfassende Arbeitsbefreiung nicht allein auf einer arbeitsorganisatorischen Regelung beruht, sondern mit Urlaubstagen kombiniert wird. In diesem Fall soll die Pflicht zum Nachweis einer Negativtestung bestehen.

Hierzu folgendes Beispiel D:

Ein nicht vollständig immunisierter Beschäftigter muss wegen der Schichtarbeit nur einen Tag in der Woche arbeiten (bspw. am Montag). Nimmt der Beschäftigte an diesem Tag Urlaub, soll am Rückkehrtag (bspw. am Montag der Folgewoche) die Pflicht zum Nachweis einer Negativtestung gemäß § 7 Abs. 3 CoronaSchVO gelten. Aufgrund der Kombination mit dem Urlaubstag (Montag) sind die sich anschließenden 4 freien Tage infolge der Schichtarbeit (Dienstag bis Freitag) aus Sicht des Ordnungsgebers eine mit dem Urlaub „vergleichbare Arbeitsbefreiung“.

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

Mit freundlichen Grüßen

Ihr  - Team