* Testnachweis

Ein Testnachweis ist ein Nachweis hinsichtlich des Nichtvorliegens einer Infektion mit dem Coronavirus, wenn die zugrundeliegende Testung durch In-vitro-Diagnostika erfolgt ist, die für den direkten Erregernachweis des Coronavirus bestimmt sind, und die auf Grund ihrer CE-Kennzeichnung oder auf Grund einer gemäß § 11 Absatz 1 des Medizinproduktegesetzes erteilten Sonderzulassung verkehrsfähig sind. Die zu Grunde liegende Testung darf maximal 24 Stunden zurückliegen. (Im Falle des Einsatzes von PCR-Tests darf die zugrundeliegende Testung abweichend maximal 48 Stunden zurückliegen.) Die Testung muss entweder:

- in Form von Selbsttests vor Ort unter Aufsicht des Arbeitgebers oder einer von ihm beauftragten Person erfolgen und dokumentiert werden,

- oder durch den Arbeitgeber oder von ihm beauftragte Personen, die die dafür erforderliche Ausbildung oder Kenntnis und Erfahrung besitzen, erfolgen und dokumentiert werden,

- oder von einem Leistungserbringer nach § 6 Absatz 1 der Coronavirus-Testverordnung vorgenommen oder überwacht worden sein.

Beschäftigte haben eigenverantwortlich Sorge dafür zu tragen, dass sie gültige 3G-Nachweise vorlegen können. Beschäftigte und Arbeitgeber können hierfür die kostenfreien Bürgertests oder Testangebote des Arbeitgebers in Anspruch nehmen, zu denen diese etwa aufgrund der SARS-CoV-2-Arbeitsschutzverordnung verpflichtet sind, wenn diese unter Aufsicht durchgeführt werden. Der Arbeitgeber darf seine Beschäftigten nicht auf die kostenlose Bürgertestung verweisen, soweit er nach Arbeitsschutzrecht verpflichtet ist, eine kostenlose Testung anzubieten.

Die Gültigkeit des Testnachweises muss zum Zeitpunkt der betrieblichen Zugangskontrolle gegeben sein.

6. Ausnahmen

Abweichend von Vorstehendem ist das Betreten der Arbeitsstätte Arbeitgebern und Beschäftigten erlaubt,

- um *unmittelbar vor der Arbeitsaufnahme* ein Testangebot des Arbeitgebers gemäß § 4 Abs. 1 Corona-ArbSchV wahrzunehmen, oder

- um ein Impfangebot des Arbeitgebers wahrzunehmen.

Die Testung zählt grundsätzlich nicht zur vergütungspflichtigen Arbeitszeit. Abweichend von § 28b Absatz 1 Satz 1 IfSG ist Arbeitgebern und Beschäftigten das Betreten der Arbeitsstätte erlaubt, um ein Testangebot des Arbeitgebers im Sinne des § 4 Absa. 1 Corona-ArbSchV zur Erlangung eines Testnachweises im Sinne des § 2 Nr. 7 SchAusnahmVO wahrzunehmen. Dieser Test ist unmittelbar vor der Arbeitsaufnahme abzugeben. Da sich ungeimpfte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer testen lassen, um nicht selbst gegen eine (bußgeldbewehrte) Verbotsnorm zu verstoßen, deren Adressaten sie sind, steht ihr eigenes Interesse an der Testung im Vordergrund. Etwas anderes gilt dann, wenn der Arbeitgeber freiwillig bereit ist, die Zeit der Testung zu vergüten (Quelle: BMAS).

Der Arbeitgeber hat seine Beschäftigten im Übrigen bei Bedarf in barrierefrei zugänglicher Form über die betrieblichen Zugangsregelungen zu informieren.