

Geänderte Corona-Verordnung des Landes Baden-Württemberg **Neue Testpflicht für Mitarbeitende und Selbstständige**

Mit der ab heute gültigen Corona-Verordnung des Landes Baden-Württemberg wurde die Testpflicht für Arbeitnehmer und Selbstständige neu geregelt. § 18 der Verordnung sieht vor, dass Beschäftigte mit direktem Kontakt zu externen Personen verpflichtet sind, die nach § 4 Absatz 1 der SARS-CoV-2-Arbeitsschutzverordnung angebotenen Tests anzunehmen oder anderweitige Antigen-Schnelltests zweimal pro Woche durchzuführen oder durchführen zu lassen. Die Nachweise über die Testungen sind für die Dauer von vier Wochen aufzubewahren und auf Verlangen der zuständigen Behörde vorzulegen.

Selbstständige mit direktem Kontakt zu externen Personen sind verpflichtet, zweimal pro Woche einen Antigen-Schnelltest durchzuführen oder durchführen zu lassen. Die Nachweise über die Testungen sind für die Dauer von vier Wochen aufzubewahren und auf Verlangen der zuständigen Behörde vorzulegen.

Von der Testpflicht ausgenommen sind immunisierte Personen (Geimpfte).

Somit sind auch Taxi- und Mietwagenfahrer sowie Unternehmer, die nicht geimpft sind, von der neuen Testpflicht betroffen.

Wie ist in der Praxis damit umzugehen? Dazu führt das Ministerium für Soziales, Gesundheit und Integration Baden-Württemberg aus:

„Über die SARS-CoV-2 Arbeitsschutzverordnung des Bundes sind die Arbeitgeber weiter verpflichtet, den Mitarbeitenden zwei Mal pro Woche ein Testangebot mit einem Antigen-Schnelltest zu machen.

Die neue Corona-Verordnung des Landes sieht darüber hinaus in der Basis-, Warn- und Alarmstufe eine Testpflicht für Beschäftigte und Selbstständige mit Kontakt zu externen Personen vor – also Kundenkontakt, Kontakt zu Lieferanten, externen Mitarbeitenden, Klienten, Schutzbefohlenen et cetera.

Nicht geimpfte oder nicht genesene Mitarbeitende mit Kontakt zu externen Personen müssen demnach das Testangebot des Arbeitgebers annehmen oder sich anderweitig zwei Mal pro Woche testen (lassen) und die Nachweise über die Testungen für vier Wochen dokumentieren. Die Dokumentation ist auf Verlangen den zuständigen Behörden zugänglich zu machen.

Nicht geimpfte oder genesene Selbstständige mit Kontakt zu externen Personen müssen sich demnach zwei Mal pro Woche testen (lassen) und die Nachweise über die Testungen für vier Wochen dokumentieren. Die Dokumentation ist auf Verlangen den zuständigen Behörden zugänglich zu machen.

Hier sind Antigen-Schnelltests ausreichend.

Wer kontrolliert das Ganze?

Grundsätzlich gilt nach der Corona-Arbeitsschutzverordnung des Bundes, dass der Arbeitgeber seinen Beschäftigten zwei Mal die Woche Antigen-Schnelltests anbieten muss. Die Pflicht zur Annahme der Testangebote des Arbeitgebers trifft nur die

Beschäftigten. Sie können sich alternativ auch eigenständig um die Durchführung von Testungen kümmern. Kontrolliert wird das durch die Gesundheitsämter. Diese können von den Beschäftigten die Vorlage von Nachweisen der durchgeführten Testungen verlangen.

Die Beschäftigten müssen die Nachweise für einen Zeitraum von mindestens vier Wochen aufbewahren und auf Verlangen vorlegen. Immunisierte Beschäftigte, also Geimpfte und Genesene, müssen sich nicht testen lassen. Werden sie durch das Gesundheitsamt zur Vorlage von Testnachweisen aufgefordert, legen sie diesem stattdessen ihren Impf- oder Genesenennachweis vor.

Weiß der Arbeitgeber dann nicht über den Impfstatus der Mitarbeitenden Bescheid?

Nein, denn die Pflicht des Arbeitgebers beschränkt sich ja lediglich darauf, den Beschäftigten zwei Mal pro Woche Tests anzubieten. Diese resultiert bereits wie oben erwähnt aus der Corona-Arbeitsschutzverordnung des Bundes. Der Arbeitgeber hat somit weder das Recht den Impf- oder Genesenenstatus seiner Beschäftigten zu erfragen noch die Pflicht zur Kontrolle der Testdurchführung. Etwaige Verstöße gegen die Testannahmepflicht können somit nur seitens der Beschäftigten begangen werden, was mit Bußgeldern geahndet werden kann.

Eine Ausnahme sind hier Beschäftigte in bestimmten Einrichtungen, wie etwa Krankenhäusern oder Pflegeheimen, Gemeinschaftseinrichtungen zur Betreuung Minderjähriger, Obdachlosenunterkünfte, Justizvollzugsanstalten, Asylbewerberheimen oder sonstigen Massenunterkünften. Der Bundesgesetzgeber hat in § 36 Absatz 3 des Infektionsschutzgesetzes eine entsprechende Auskunftspflicht für diese Beschäftigten vorgesehen. Das ist aber unabhängig von den Regelungen der Corona-Verordnung des Landes Baden-Württemberg.

Ist das nicht eine Impfkontrolle durch den Arbeitgeber?

Nein, das ist wie oben beschrieben auf Grundlage der Corona-Verordnung nicht vorgesehen und rechtlich aus Datenschutzgründen (mit Ausnahme des § 36 Absatz 3 IfSG) auch gar nicht möglich.“