

Herbst und Winter krisenfest gestalten – Richtige Konsequenzen aus Evaluation der Corona-Maßnahmen ziehen

Stellungnahme zum Entwurf eines Gesetzes zur Stärkung des Schutzes der Bevölkerung und insbesondere vulnerabler Personengruppen vor COVID-19 (BT-Drs. 20/2573) und zum Antrag der Fraktion der CDU/CSU (BT-Drs. 20/2564) sowie zum Antrag u. a. der Fraktion DIE LINKE (BT-Drs. 20/2581)

25. August 2022

Zusammenfassung

Die deutsche Wirtschaft hat seit Beginn der Coronapandemie einen substanziellen Beitrag zur Krisen- und Pandemiebewältigung geleistet. Unternehmen haben massiv in den Schutz ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gegen Gesundheitsgefährdungen durch das SARS-CoV-2-Virus investiert und bereits vor dem Inkrafttreten erster gesetzlicher Regelungen mit der Entwicklung und Umsetzung von betriebsspezifischen Infektionsschutzkonzepten reagiert. Darüber hinaus hat die Wirtschaft einen wesentlichen Beitrag zur Gesundheitsvorsorge der Beschäftigten und zur Durchimpfung der Bevölkerung geleistet. Die Impfquote der Beschäftigten liegt deutlich über der der Gesamtbevölkerung.

Arbeitgeber- und Wirtschaftsverbände haben für die Unternehmen und Betriebe erfolgreich eine zentrale Koordinierungs- und Informationsfunktion in der Pandemie übernommen. Sie haben fragmentiert vorliegende Informationen, u. a. zu gesetzlichen Regelungen, aufbereitet und gebündelt. Sie haben ein koordiniertes Vorgehen – insbesondere auch in den Bereichen Testen und Impfen u. a. durch die Onlineangebote www.wirtschaftstestetgegencorona.de und www.wirtschaftsimpftgegencorona.de – sichergestellt und für die Einbindung des betriebsärztlichen Impfens in die nationale Impfstrategie gesorgt. Studien zeigen, dass sich die überwiegende Mehrheit der Beschäftigten in ihrem Betrieb gut geschützt fühlt.

Zur Vorbereitung auf den kommenden Herbst sollten angemessene Schutzmaßnahmen vorgesehen und eine Einheitlichkeit der Rechtsanwendung sichergestellt werden. Soweit die Länder die Möglichkeit erhalten sollen, weitergehende Maßnahmen zu ergreifen, muss sichergestellt werden, dass hierfür einheitliche und klare Kriterien geschaffen werden. Dafür kann es sinnvoll sein, dass sich die Bundesländer untereinander auf Maßnahmen einigen, ein Stillstand durch die Hintertür muss ausgeschlossen bleiben.

Der Grundsatz der Verhältnismäßigkeit gilt auch für den Fall, dass der Deutsche Bundestag erneut die epidemische Lage von nationaler Tragweite feststellt. Völlige Schließungen von öffentlich zugänglichen Einrichtungen, wie z. B. Gastronomie und Hotellerie, Lockdowns und Schulschließungen schießen über das Ziel hinaus und müssen vermieden werden. Das gilt auch für Verschärfungen im betrieblichen Infektionsschutz. Es ist Zeit, zu einer Normalität mit Corona



zu kommen. Viele Länder in Europa sind hier schon weiter und haben einen Weg mit Vorsicht sowie Flexibilität gefunden. Wir brauchen situationsangepasste Infektionsschutzmaßnahmen, die die Betriebe und ihre Beschäftigten nicht überfordern. Selbstverständlich werden die Unternehmen auch im bevorstehenden Herbst und Winter ihre bewährten Konzepte zum betrieblichen Infektionsschutz nutzen. Für weitere Verschärfungen im betrieblichen Infektionsschutz gibt es keine evidenzbasierte Grundlage.

Im Einzelnen

I. Entwurf eines Gesetzes zur Stärkung des Schutzes der Bevölkerung und insbesondere vulnerabler Personengruppen vor COVID-19 (COVID-19-SchG)

Das Gutachten zur Evaluation der Corona-Maßnahmen macht wesentliche Schwachstellen bei der Corona-Bekämpfung deutlich. Bund und Länder müssen daraus jetzt Konsequenzen ziehen und die benannten Defizite, etwa bei der Datenlage sowie der Digitalisierung der Verwaltung und des Gesundheitswesens, angehen. Zu Recht werden evidenzbasierte Regelungen gefordert, die klar kommuniziert und nicht dauernd geändert werden. Dieses Ergebnis deckt sich auch mit den Vorschlägen der deutschen Wirtschaft in ihrem [10-Punkte-Papier zu den Lehren aus der Corona-Pandemie](#). Unternehmen brauchen möglichst einheitliche, verständliche, verlässliche und praxistaugliche Regelungen für ein wirksames Krisenmanagement. Ein bundesweit einheitlicher Regelungsrahmen ist sowohl in der Gesellschaft als auch in der betrieblichen Praxis leichter und nachvollziehbarer umzusetzen. Das betrifft insbesondere auch bundesweit agierende Unternehmen, für die rechtlich klare und einheitliche Vorgaben die praktische Umsetzung innerhalb ihrer Betriebe über die Bundesländergrenzen hinweg erleichtern.

Kein erneuter Lockdown – Schließungen vermeiden

Vollständige Schließungen von Betrieben und Veranstaltungen sowie Schulschließungen müssen für die Zukunft ausgeschlossen sein. Das muss auch für den Fall gelten, dass der Deutsche Bundestag erneut das Bestehen einer epidemischen Lage von nationaler Tragweite nach § 5 IfSG feststellt. Der Grundsatz der Verhältnismäßigkeit gilt auch im Fall einer epidemischen Lage von nationaler Tragweite. Der Corona-Sachverständigenrat wertet in seinem Gutachten den sog. Lockdown nur im Maßnahmenbündel als wirksam, Einzeleffekte ließen sich nicht messen. Die völlige Schließung z. B. von Gastronomie und Hotellerie wäre im Hinblick auf die im Verhältnis zu den vergangenen Lockdowns nun sehr fortgeschrittene Impfquote und das Stadium der Corona-Pandemie in jeder Hinsicht unverhältnismäßig. Für den Fall, dass sich im Einzelnen Schließungen von Betrieben nicht vermeiden lassen, sollten Entschädigungsansprüche für Betriebsschließungen gesetzlich geregelt werden, um Folgeschäden aufzufangen.

Ausnahme von der Maskenpflicht für frisch Geimpfte nicht in der Praxis umsetzbar

Die vorgesehene Möglichkeit, eine Ausnahme von der Maskenpflicht für frisch Geimpfte (Personen, deren letzte Einzelimpfung höchstens drei Monate zurückliegt), vorzusehen, ist nicht praktikabel und mit hohem Kontrollaufwand verbunden. Zudem besteht die Gefahr, dass z. B. im Bereich der Gastronomie erneut Gäste verunsichert werden und fernbleiben und damit Umsatzeinbußen drohen.



Darüber hinaus kann die Ausnahmeregelung den Eindruck erwecken, dass die Impfstoffe – entgegen wissenschaftlichen Erkenntnissen und den Impfeempfehlungen der STIKO – nach drei Monaten ihre Wirkung verlieren. Ein solches Signal ist zu vermeiden.

Virtuelle Arbeitsmöglichkeiten für betriebsverfassungsrechtliche Gremien wichtig

Die erneut vorgesehenen Regelungen für virtuelle Betriebsversammlungen in § 129 BetrVG sowie für Versammlungen der leitenden Angestellten (§ 39 Abs. 1 SprAuG), virtuelle Sitzungen und Beschlussfassungen des Europäischen Betriebsrats, des SE-Betriebsrats und des SCE-Betriebsrats sowie für Beschlussfassungen der Einigungsstelle in Video- und Telefonkonferenzen sind richtig und sinnvoll. Diese Regelungen sollten angesichts der fortschreitenden Digitalisierung ohnehin dauerhaft gelten. Zur Vermeidung von Infektionsrisiken wäre es außerdem sinnvoll, Briefwahlmöglichkeiten bei Betriebsratswahlen und Wahlen von Arbeitnehmervertretern im Aufsichtsrat klarstellend auszuweiten.

Fristverlängerung für Entschädigungsansprüche auch für Arbeitgeber

Der Entwurf sieht vor, dass die Frist zur Geltendmachung von Entschädigungsansprüchen nach § 56 Abs. 11 IfSG-E im Falle des Anspruchsübergangs auf die Bundesagentur für Arbeit für die Zeiten der Zahlung von Kurzarbeitergeld von drei auf vier Jahre verlängert wird. Begründet wird dies mit der Vielzahl von Anträgen sowie der Dauer der pandemiebedingten Abschlussprüfungen.

Vor diesem Hintergrund muss auch die Frist zur Einreichung der Entschädigungsanträge insgesamt, also auch für die Arbeitgeber, verlängert werden. Auch die Unternehmen haben eine Vielzahl von Erstattungsverfahren zu bewältigen. In den vergangenen zwei Jahren wurden von den Betrieben in zahlreichen Fällen pandemiebedingte Entschädigungszahlungen an Beschäftigte geleistet. Nach wie vor kommt es vielfach zu quarantänebedingten Ausfällen in den Betrieben. Daher ist eine Verlängerung der Antragsfrist für die Erstattungsverfahren auch für Arbeitgeber sachgerecht.

Entschädigungsverfahren innerhalb der Leistungsbeziehungen abwickeln

Zudem sollte – auch als Maßnahme des Bürokratieabbaus – die Abwicklung von Entschädigungsansprüchen aus § 56 IfSG für alle vollständig im Verhältnis zwischen Beschäftigten als Leistungsberechtigte und dem Staat als Leistungsverpflichtetem erfolgen. Das IfSG muss dahin weiterentwickelt werden, dass die Beschäftigten – wie auch beim Kinderkrankengeld – den Antrag auf Entschädigung selbst stellen. Eine Antragstellung durch die Beschäftigten würde das Verfahren erheblich beschleunigen und erleichtern. Grundsätzlich muss der Vorrang der Entschädigungsregelung vor alternativen Leistungen der Arbeitgeber klargestellt werden. Die Pandemiebekämpfung darf nicht auf dem Rücken der Betriebe ausgetragen werden, die ohnehin durch den Flickenteppich aufgrund unterschiedlicher Regularien in den Bundesländern belastet sind.

EuGH zu Urlaub und Quarantäne nicht vorgreifen

Die nach § 59 Abs. 1 IfSG-E neu vorgesehene Regelung, dass bei einem Zusammentreffen von Urlaub und Quarantäne die Tage der Absonderung nicht auf den Jahresurlaub angerechnet wer-



den, stellt einen Vorgriff auf eine noch ausstehende Entscheidung des Europäischen Gerichtshofs (EuGH) dar. Die Frage nach dem Umgang mit einem Zusammentreffen von Urlaub und Quarantäne ist noch nicht höchstrichterlich geklärt und in Rechtsprechung und Literatur umstritten. Das Bundesarbeitsgericht hat sich dazu an den EuGH gewandt. Zahlreiche Instanzgerichte und Literaturmeinungen gehen davon aus, dass keine Anrechnung erfolgt. Mit der vorgesehenen gesetzlichen Regelung greift der Gesetzgeber dem EuGH vor. Dieser Vorgriff muss unterbleiben, die Auslegung der Rechtslage obliegt den Gerichten.

Verlängerung der Kindkranktage sinnvoll und angemessen

Die Verlängerung der erhöhten Zahl von Kindkranktagen in § 45 Abs. 2a bis zum 7. April 2023 ist zu begrüßen. Versicherte können damit über die Herbst- und Wintermonate, in denen z. B. Erkältungskrankheiten vermehrt auftreten und mit erhöhtem Betreuungsbedarf zu rechnen ist, den Anspruch nach § 45 SGB V geltend machen. Mit dem Verfahren über die Krankenkassen steht ein bewährtes Verfahren zur Geltendmachung von Ansprüchen zur Verfügung. Da es sich hierbei um eine gesamtgesellschaftliche Aufgabe handelt ist diese ordnungspolitisch korrekt vollständig aus Steuermitteln zu finanzieren und darf nicht zu Lasten der Beitragszahlenden gehen.

Keine Rückschritte im Arbeitsschutz

Die Verlängerung der Verordnungsermächtigung in § 18 Abs. 3 ArbSchG und der auf dieser Grundlage bereits vorgelegte Entwurf für eine weitere SARS-CoV-2-Arbeitsschutzverordnung lassen erkennen, dass im Bereich des Arbeitsschutzes nicht aus den Erfahrungen aus der Vergangenheit gelernt und situationsangepasst reagiert, sondern stattdessen auf alte Regelungen zurückgegriffen wird, die in einer gänzlich anderen Pandemielage galten. Die geänderte Situation, die sich durch den Schutz der Bevölkerung aufgrund von Impfungen oder durchgemachten Infektionen und der gesunkenen Letalität, findet keinerlei Berücksichtigung. Die Verlängerung von § 18 Abs. 3 ArbSchG ist ebenso wie die neue Corona-Arbeitsschutzverordnung ein unnötiger Schritt zurück in die Vergangenheit. Die Unternehmen haben sich beim betrieblichen Infektionsschutz sehr handlungsfähig gezeigt und einen wesentlichen Beitrag zur gesamtgesellschaftlichen Pandemieeindämmung geleistet. Diese Bemühungen dürfen nicht durch unnötige Belastungen wie eine erneute Testangebots- und Homeofficepflicht erschwert werden. Es ist unangemessen, wenn der Staat sich einerseits aus seinem kostenlosen Testangebot zurückzieht und stattdessen staatliche Aufgaben auf die Arbeitgeber verlagert und diese damit zum einzigen Anbieter von kostenlosen Tests macht.

Keine Homeoffice-Pflicht

Neue Vorgaben, insbesondere zur mobilen Arbeit, wie sie der aktuelle Entwurf einer Corona-Arbeitsschutzverordnung vorsieht, müssen ausgeschlossen bleiben. Die Unternehmen in Deutschland haben während der Pandemie eindrücklich gezeigt, dass ihnen die Gesundheit und der betriebliche Infektionsschutz ein zentrales Anliegen sind und dass sie dafür alle notwendigen und zum Betrieb passenden Maßnahmen ergreifen. Dies wird auch für den Herbst gelten: Unternehmen werden ihre bewährten Konzepte zum betrieblichen Infektionsschutz reaktivieren, gewohnt verlässlich umsetzen und gleichzeitig betriebliche Abläufe und ihre eigene Wirtschaftlichkeit sicherstellen. Dort, wo die Arbeit von daheim möglich ist, wird sie auch künftig angeboten werden. Eines Anschubs durch den Ordnungsgeber bedarf es dazu nicht.



Verlässliche gesetzliche Grundlage für COVID-Impfungen schaffen

Die befristete Coronavirus-Impfverordnung hat sich als Grundlage – auch für das betriebsärztliche Impfen in den Unternehmen – bewährt. Die Verlängerung der Ermächtigungsgrundlage für eine Coronavirus-Impfverordnung bis zum 7. April 2023 ist daher zu begrüßen. Nun muss auch die entsprechende Verlängerung der Coronavirus-Impfverordnung erfolgen. Langfristig sollte eine verlässliche Grundlage für das Impfen durch Betriebsärztinnen und Betriebsärzte geschaffen werden.

Gebotene Klarstellungen in §§ 20, 20a IfSG-E und § 68 IfSG-E

Die Klarstellungen in § 20a IfSG-E und § 68 IfSG-E sind sachgerecht und geboten.

In §§ 20 und 20a IfSG-E werden die Wörter „personenbezogene Daten“ durch die Wörter „personenbezogene Angaben“ ersetzt. Damit stimmt der Wortlaut des § 20a IfSG mit dem des § 2 Nr. 16 IfSG überein, der „personenbezogene Angaben“ definiert.

§ 68 Abs. 1 IfSG-E stellt klar, dass der Verwaltungsrechtsweg auch dann gegeben ist, soweit andere Ansprüche wegen Entschädigung für Maßnahmen aufgrund des IfSG geltend gemacht werden. Eine Vereinheitlichung des Rechtswegs für sämtliche Entschädigungsansprüche nach IfSG ist sachgerecht.

II. Antrag der Fraktion der CDU/CSU

Der Antrag der Fraktion CDU/CSU geht in eine richtige Richtung. Es ist richtig und wichtig, dass auch über den 23. September 2022 hinaus ein wirksamer und angemessener Maßnahmenkatalog zur Pandemiebekämpfung besteht. Das gilt ebenso für die Forderung nach Verbesserung der Datenlage und Berücksichtigung der Erkenntnisse aus dieser Datenlage bei der Erarbeitung von Schutzmaßnahmen. Im dritten Jahr der Pandemie und nach erfolgter Evaluation der Corona-Maßnahmen müssen bislang gewonnene Erkenntnisse Berücksichtigung finden und neue Schutzkonzepte an diesen Erkenntnissen ausgerichtet werden.

III. Antrag u. a. der Fraktion DIE LINKE

Der Antrag u. a. der Fraktion DIE LINKE geht in Teilen in seinen Forderungen über das hinaus, was zur Pandemiebekämpfung bzw. zur Prävention notwendig ist und vermischt allgemeine politische Forderungen mit der Pandemiebekämpfung. Forderungen wie eine Erhöhung des Kurzarbeitergeldes auf 90 %, die Forderung nach Vorlage eines Gesetzentwurfs zur Festschreibung eines individuellen Rechtsanspruchs auf Homeoffice und mehr Mitbestimmung, flächendeckende Kontrollen im Bereich des Arbeitsschutzes sowie eine Stärkung der individuellen Rechtsansprüche sind hier nicht zielführend, da ihnen der unmittelbare Bezug zur Pandemiebekämpfung fehlt. Es gibt keine evidenzbasierte Grundlage für weitere Verschärfungen im betrieblichen Infektionsschutz. Diese Forderungen werten das Engagement der betrieblichen Partner und ihrer Erfolge im betrieblichen Infektionsschutz ab.

Die in dem Antrag unter II. 6 f) enthaltene Forderung nach einem Gesetzentwurf, um bei pandemiebedingten Schließungen von Einrichtungen zur Betreuung von Kindern und Schließungen von Schulen sowie bei angeordneter Quarantäne von Kindern und Jugendlichen ein Corona-Elterngeld in Höhe von 90 % des Nettolohns einzuführen, erkennt, dass mit



§ 45 Abs. 2 i. V. m. Abs. 2a SGB V für solche Fälle eine Regelung für die Zeit der Corona-Pandemie bereits bestand. Die jetzt in einem Änderungsantrag zum Gesetzentwurf vorgesehene Verlängerung von § 45 SGB V stellt einen ausreichenden Schutz für Eltern sicher.

Ansprechpartner:

BDA | DIE ARBEITGEBER

Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände

Abteilung Arbeitsrecht und Tarifpolitik

T +49 30 2033-1200

arbeitsrecht@arbeitgeber.de

Abteilung Soziale Sicherung

T +49 30 2033-1600

Soziale.Sicherung@arbeitgeber.de

Die BDA organisiert als Spitzenverband die sozial- und wirtschaftspolitischen Interessen der gesamten deutschen Wirtschaft. Wir bündeln die Interessen von einer Million Betrieben mit rund 30,5 Millionen Beschäftigten. Diese Betriebe sind der BDA durch freiwillige Mitgliedschaft in Arbeitgeberverbänden verbunden.