

Erfolgreicher Gesundheitsschutz macht Fragerecht notwendig

Stellungnahme zum Entwurf eines Gesetzes zur Änderung des Infektionsschutzgesetzes und weiterer Gesetze anlässlich der Aufhebung der epidemischen Lage von nationaler Tragweite und zum Entwurf eines Gesetzes zur Verbesserung des Schutzes vor Impfpasfälschungen

12. November 2021

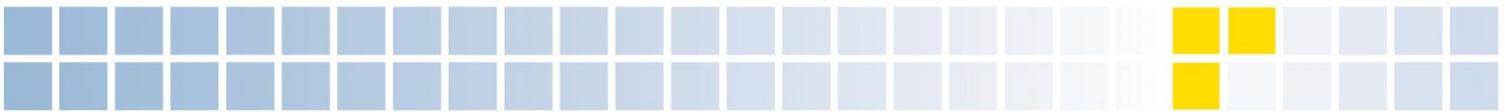
Zusammenfassung

Seit Beginn der Pandemie versuchen die Unternehmen in Deutschland unter größtmöglichem Einsatz, Produktion und Dienstleistungen aufrechtzuerhalten und die Gesundheit ihrer Beschäftigten zu sichern. Dazu wurden zahlreiche Maßnahmen, unter anderem großflächige Impfkampagnen zusammen mit den Betriebsärzten, initiiert. Die erfolgreiche Umsetzung und die Wirksamkeit dieser Maßnahmen belegen unterschiedlichste Studien – unter anderem der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin und des IAB. Auch in Zeiten der Pandemie sind die Arbeitsplätze in Deutschland sicher.

Um den Infektionsschutz in den Betrieben zu stärken und Schutzkonzepte sinnvoll anzupassen und weiterzuentwickeln, ist ein Fragerecht nach dem Impf- oder Teststatus des Arbeitnehmers unverzichtbar. Das Bestehen eines solchen Fragerechts ist Basis jeder sinnvollen betrieblichen Gestaltung des Infektionsschutzes. Das gilt unabhängig davon, ob sich der Betrieb für sogenannte 3G, 2G oder 2G Plus-Maßnahmen entscheidet oder andere Wege findet, die Gesundheit der Beschäftigten zu bewahren. Ein solches Fragerecht ist mit der Rechtsordnung auch vereinbar. Die Datenschutzgrundverordnung und das Bundesdatenschutzgesetz stehen dem nicht entgegen. Wer die Beschäftigten schützen soll, muss sie nach ihrem Impfstatus, ihrem Genesenstatus oder dem Testergebnis fragen und auch weiter verarbeiten dürfen.

Auf der Grundlage der Ergebnisse eines solchen Fragerechts kann der Arbeitgeber / kann der Betrieb – innerhalb des per Gesetz und Verordnung vorgesehenen Rahmens - am ehesten selbst entscheiden, wie die Maßnahmen zum Schutz seiner Beschäftigten notwendig sind. Sollte der Gesetzgeber dennoch zu der Entscheidung kommen, dass neben den im hier vorliegenden Entwurf angesprochenen Maßnahmen eine gesetzliche Verpflichtung zur Einführung eines sogenannten 3G-Standards auch am Arbeitsplatz geboten ist (nur Genesene, Geimpfte oder getestete Beschäftigte können ihrer Arbeit nachgehen), muss dies für die Betriebe mit möglichst geringen Eingriffen an bisherigen Schutzkonzepten verbunden und betriebspraktisch umsetzbar sein.

Das bedeutet zum Beispiel, dass der Arbeitgeber Beschäftigte von Tests ausnehmen kann, sobald er über deren Impf- bzw. Genesenstatus informiert ist. Ausgeschlossen werden dürfen ebenfalls nicht bestehende kluge Testkonzepte. Arbeitgebern muss es freistehen, welche zugelassenen in-vitro-Test er im Rahmen seines betrieblichen Konzepts anwendet. Hierzu muss auch die Möglichkeit gehören, den Nachweis einer Testung außerbetrieblich zu organisieren. So wird z. B. in der Republik Italien das Modell eines sogenannten „Grünen Passes“ umgesetzt, das sehr erfolgreich und unbürokratisch den Aufwand für Beschäftigte und Betriebe beim Einsatz von 2- oder 3G-Lösungen gering hält. Auch mit solchen Lösungen lassen sich kluge Ergebnisse für die Gewährleistung des betrieblichen Pandemieschutzes erzielen.



Wünschenswert ist es, wenn künftig ein so zentraler Gesetzentwurf, wie der hier vorliegende, in einem Stadium in die Anhörung gegeben wird, in der man über wichtige einzelne Punkte auf Grund gesetzlicher Vorschriften sinnvoll und substantiiert sprechen kann. Das offenbar nur vorliegende Rudiment erfüllt diese Voraussetzung an eine „gute Sachverständigenanhörung“ nicht.

Im Einzelnen

Die epidemische Lage von nationaler Tragweite soll nach dem Willen der Fraktionen von SPD, Bündnis90/Die Grünen und FDP (vgl. Eckpunktepapier der Ampelfraktionen von Ende Oktober) nicht verlängert werden, sondern am 24. November auslaufen. Diese Annahme kann vor den aktuellen Entwicklungen hinterfragt werden. Entscheidend für die Betriebe ist, dass kein Flickenteppich an unterschiedlichen Länderregelungen entsteht. Notwendig wäre in der jetzigen Situation ein transparenter, konsistenter und möglichst einheitlicher Maßnahmenkatalog, z. B. durch die Kopplung bestimmter Maßnahmen an festgelegte Schwellenwerte, der gleichzeitig eine differenzierte und maßvolle Umsetzung ermöglicht.

Art. 1 - Änderung von § 28a Abs. 7 IfSG prüfen

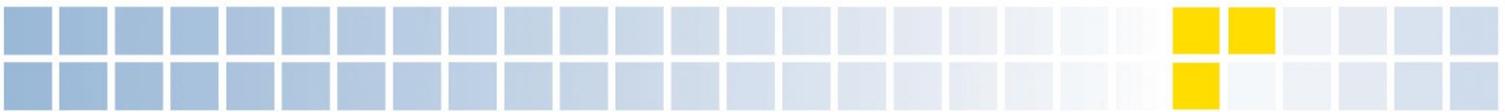
Die Streichung des heute in § 28a Abs. 7 IfSG vorgesehene Möglichkeit für die Länder, den Schutzmaßnahmenkatalog aus § 28a Abs. 1 IfSG in einzelnen Bundesländern nach Beschluss der Landesparlamente zur Anwendung zu bringen, nimmt den Ländern nach Auslaufen der epidemischen Lage landesspezifische Handlungsmöglichkeiten, die sie heute ohne eine zusätzliche Gesetzesänderung ergreifen könnten. Positiv zu bewerten ist, dass in Zukunft Schließungen ausgeschlossen sind. Darüber hinaus erschließt sich der Vorteil der Aufhebung von § 28a Abs. 7 IfSG gegenüber der Einführung einer neuen Rechtsgrundlage für Maßnahmen der Länder jedoch nicht. Durch die Streichung der Möglichkeit, durch Beschluss der Landesparlamente eine Anwendung von § 28a Abs. 1 IfSG zu ermöglichen, entfällt eine Beteiligung des Landesparlaments vor der Festlegung von Schutzmaßnahmen per Verordnung.

Verlängerung von § 56 Abs.1a IfSG sinnvoll

Die Fortgeltung von § 56 Abs. 1a IfSG bis zum Ablauf des 19. März 2022 unabhängig von dem Bestehen der epidemischen Lage ist für den Fall, dass die epidemische Lage zum 25. November 2021 ausläuft – zu begrüßen. In diesem Fall haben betroffene Eltern bis zum 19. März die Möglichkeit, bei der Schließung von Betreuungseinrichtungen oder im Fall von Absonderungen ihre Kinder zuhause zu betreuen und dafür Entschädigungszahlungen zu erhalten. Gerade bei Kindern ist aufgrund der noch anstehenden Impfungen mit einem weiteren Ansteigen der Infektionen und damit einer Zunahme von Absonderungen zu rechnen. Das Offenhalten von Schulen und anderen Betreuungseinrichtungen muss dabei Priorität haben, vorschnelle Schließungen sollten nicht erfolgen. Ergänzend zu der Ergänzung von § 56 Abs. 1a muss auch in Abs. 2 bei der Regelung zur Anspruchsdauer eine Entkopplung von der epidemischen Lage erfolgen und der neue Anspruchsbeginn klar geregelt werden, um Umsetzbarkeit in der Praxis sicherzustellen.

Art. 2 – Änderungen des Strafgesetzbuches

Die vorgesehenen Änderungen der Strafvorschriften bezüglich des strafrechtlichen Schutzes von Gesundheitszeugnissen sind zu begrüßen. Strafbarkeitslücken bezüglich der Vorlage von gefälschten Impfausweisen müssen geschlossen und insbesondere die Vorlage von gefälschten Impfausweisen muss -unabhängig vom Täuschungsadressaten – strafrechtlich erfasst werden. Um möglichst wenige Strafbarkeitslücken offen zu lassen, sollte bei der Änderung des StGB auch auf die Vorschläge der Fraktion CDU/CSU in ihrem Gesetzentwurf zur Verbesserung des Schutzes vor Impfpassfälschungen zurückgegriffen werden.



Art. 3 und 4 Vereinfachter Zugang zur Grundsicherung nach SGB II und Änderungen

Im Gesetzentwurf wird die Verordnungsermächtigung für den vereinfachten Zugang zur Grundsicherung in § 67 Abs. 5 SGB II wieder aufgenommen. Zum 31. Dezember 2021 läuft die Verordnungsermächtigung in § 109 Abs. 5 SGB III zu den Sonderregelungen zur Kurzarbeit aus. Das Gesetzgebungsverfahren sollte dafür genutzt werden, eine Verordnungsermächtigung im Bereich Kurzarbeit aufzunehmen, um im Falle von außergewöhnlichen Situationen, für die die normalen Kurzarbeitergeldregelungen nicht ausreichen, schnell und differenziert reagieren zu können.

Art. 11 - Änderung des Künstlersozialversicherungsgesetzes

Angesichts der außergewöhnlichen pandemisch bedingten Lage, die nach wie vor mit einigen Unsicherheiten verbunden ist, ist eine Verlängerung der bisherigen Aussetzung der jährlichen Mindesteinkommensgrenze für die in der Künstlersozialkasse (KSK) Versicherten vertretbar, um besondere, mit der Pandemie verbundene, Härten auszugleichen. Genauso richtig ist aber, dass diese Sonderregelungen mit dem Abklingen der Pandemie enden müssen. Eine Reform der Künstlersozialkasse ist dringend erforderlich.

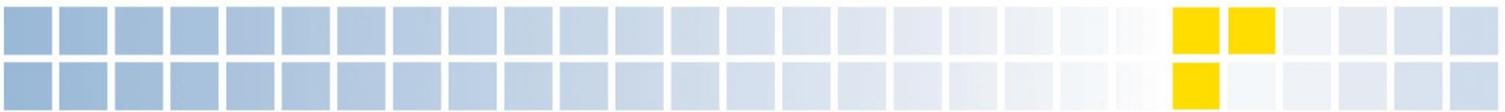
Art. 12 – Änderung des § 18 Abs. 3 ArbSchG

Bei Auslaufen der epidemischen Lage sollte auch die mit dem Bestehen dieser Lage verknüpfte Sonderermächtigung für das BMAS enden. Im Bereich des Arbeitsschutzes besteht gemäß § 18 Abs. 1 ArbSchG eine Verordnungsermächtigung der Bundesregierung, Maßnahmen des Arbeitsschutzes zu regeln. Nach dem 24. November weiterhin erforderliche Maßnahmen können auf diese Ermächtigungsgrundlage gestützt werden. Für den Fall der Verlängerung der Rechtsgrundlage in § 18 Abs. 3 für das Bundesministerium für Arbeit und Soziales mit Zustimmung des Bundesrates sollte die Verlängerung allenfalls für einen begrenzten Zeitraum und nur zur Bekämpfung der Corona-Pandemie in Betracht kommen. Eine zeitliche Einschränkung der Ermächtigungsgrundlage ist deshalb angemessen. Um einen Gleichlauf mit der Verlängerung weiterer Maßnahmen zur Bekämpfung der Pandemie zu schaffen, darf diese spezielle Rechtsgrundlage nur zur Überbrückung dienen und sollte nicht über den Ablauf des 19. März 2021 hinaus gelten.

Zur Bekämpfung und Eindämmung der Verbreitung des Coronavirus schaffen bundeseinheitliche Regelungen die notwendige Klarheit für die Betriebe. Außerhalb dieser besonderen Situation sind grundsätzlich jedoch Maßnahmen, die Arbeitgeber passgenau für ihre jeweiligen Betrieben treffen, besser geeignet, um Gesundheits- und Arbeitsschutz für ihre Mitarbeiter zu gewährleisten. Für die Betriebe ist Handlungssicherheit wesentlich. Sie müssen zudem die Möglichkeit haben, sich wirtschaftlich zu erholen und ihre Beschäftigten aus der Kurzarbeit zurückzuholen. Dies gelingt nur mit sinnvollen und angemessenen Schutzmaßnahmen, die diese Übergangszeit nach Ende der epidemischen Maßnahmen befristet begleiten. Es braucht schlanke Regelungen und ggf. branchenspezifische Handlungsempfehlungen.

Art. 13 – Änderung der Corona-ArbSchV

Die Änderung und Verlängerung der Corona-ArbSchV steht unter der Prämisse, die weiterbestehende Gefahr sozialer und wirtschaftlicher Härten abzuwehren. Die Haltung, die Arbeitgeber müssen einseitig zu bestimmten Maßnahmen verpflichtet werden, ist unangemessen. Um dem geleisteten Einsatz der Betriebe und der aktuellen Situation angemessen Rechnung zu tragen, müssen die Inhalte der Corona-ArbSchV angepasst werden, insbesondere muss das Fragerecht



des Arbeitgebers nach dem Impfstatus klargestellt werden. Zudem muss die SARS-CoV-2-Arbeitsschutzregel dahingehend angepasst werden, dass sie andere Schutzmaßnahmen für Geimpfte und Genesene vorsieht. Regelungen, die bereits in der Arbeitsschutzregel vorhanden sind, sollten nicht durch Corona-ArbSchV erneut aufgegriffen werden.

Fragerecht des Arbeitgebers nach dem Impfstatus

Im Rahmen verschiedener Schutzmaßnahmen sind Differenzierungsmöglichkeiten zwischen Geimpften, Genesenen und Geimpften möglich. Das betrifft insbesondere die Einführung von 3G- sowie 2G-Regelungen, die Testangebotsverpflichtung der Arbeitgeber sowie die Erstellung und praktische Umsetzung betrieblicher Hygienekonzepte. Um diese Differenzierungsmöglichkeiten sinnvoll zu nutzen, müssen Arbeitgeber sich ein umfassendes Bild vom Immunisierungsstatus innerhalb ihrer Belegschaft machen. Nur auf freiwillige Auskünfte zu setzen, reicht nicht aus, um einen umfassenden Schutz der gesamten Belegschaften innerhalb der Betriebe zu organisieren und zu erreichen. Eine Klarstellung des Fragerechts ist dringend notwendig. Arbeitgeber und Beschäftigte brauchen Rechtssicherheit. Notwendig ist eine ausdrückliche klarstellende Regelung, dass der Arbeitgeber den Impfstatus erheben darf. Das entspricht auch der Beschlusslage der Gesundheitsministerkonferenz vom 5. November 2021, die den Bundesgesetzgeber auffordern, eine generelle Nachweispflicht der Beschäftigten gegenüber ihren Arbeitgebern über ihren Impf- oder Genesenenstatus zu schaffen. Um Rechtssicherheit herzustellen und Schutzmaßnahmen in den Betrieben sinnvoll umzusetzen, ist eine klarstellende Verankerung eines Fragerechts des Arbeitgebers nach dem Immunisierungsstatus der Arbeitnehmer, verbunden mit einer Nachweispflicht des Arbeitnehmers, notwendig.

Kontaktreduktionen im Betrieb - § 3

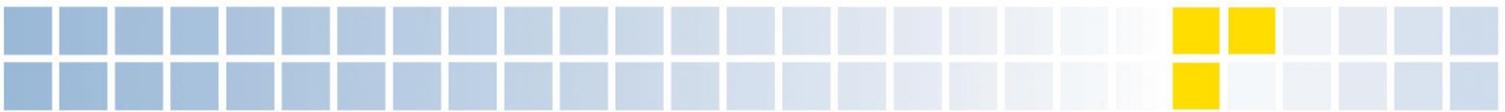
Dieser Punkt sollte aus der Corona-ArbSchV gestrichen werden. Zum einen sind alle notwendigen Maßnahmen zur Kontaktreduktion und zum weiterführenden Infektionsschutz in der SARS-CoV-2-Arbeitsschutzregel vorhanden. Zum anderen muss es Betrieben und Beschäftigten weiter gestattet bleiben, den Arbeitsplatz als Ort des sozialen Austausches zu nutzen. Es muss den Betrieben überlassen bleiben, entsprechend ihrer jeweiligen Situation, ihrer Arbeitsabläufe und auch in Abhängigkeit vom Immunisierungsstatus ihrer Beschäftigten über das sinnvolle Maß an Kontaktreduzierung zu entscheiden. Gleiches gilt für § 2 „Gefährdungsbeurteilung und betriebliches Hygienekonzept“, wobei die Erstellung einer Gefährdungsbeurteilung bereits Teil der Corona-Arbeitsschutzregel ist und das Hygienekonzept dort aufgenommen werden kann.

Schutzimpfungen während der Arbeitszeit - § 5

Arbeitgeber leisten mit umfassenden Impfangeboten an ihre Belegschaft einen wesentlichen Beitrag zur Impfkampagne des Staats. Dazu gehört vielfach auch die Wahrnehmung von Impfterminen während der Arbeitszeit. Mit diesem Angebot haben die Arbeitgeber einen wesentlichen Beitrag zur Bekämpfung der Pandemie geleistet. Die repräsentativen Umfragen im Auftrag des BMAS zeigen eine überdurchschnittlich hohe Impfquote bei Beschäftigten - insbesondere auch innerhalb der relevanten Altersgruppe. So haben Mitte August 2021 nach eigenen Angaben 91 Prozent der Beschäftigten mindestens eine Corona-Schutzimpfung erhalten, und 90 Prozent geben an, bereits vollständig geimpft worden zu sein. Zusätzliche Verpflichtungen für Arbeitgeber sind angesichts des hohen freiwilligen Engagements der Arbeitgeber nicht notwendig.

Art. 8, 17, 18 –Änderung von SGB XI, Pflegezeit-, und Familienpflegezeitgesetz

Die Sonderregelungen in Pflege- und Familienpflegezeitgesetz (§ 9 PflegeZG und § 16 FPfZG) und in § 150 Abs. 5d und 6 SGB XI zum Pflegeunterstützungsgeld werden über den 31. Dezember 2021 hinaus bis um 31. März 2022 verlängert. Für die Berechnung des Darlehens wird vom Begriff der epidemischen Lage von nationaler Tragweite Abstand genommen und auf die Pandemie abgestellt. Die erneute Verlängerung der Sonderregelungen ist aufgrund der besonderen Belastungen, die die Pandemie für den Bereich der Pflege und damit für die Vereinbarkeit von



Pflege und Beruf bedeutet, vertretbar. Wichtig ist, dass die Sonderregelungen auf den Zeitraum der Pandemie beschränkt bleiben und trotz der ohnehin angespannten Lage im Bereich der Pflege mit dem Abklingen der Pandemie enden. Für die Zukunft müssen eigene, von der akuten Notlage der Pandemie unabhängige Regelungen für die Vereinbarkeit von Pflege und Beruf gefunden werden, die auch wieder die Auswirkungen auf die Unternehmen angemessen in den Blick nehmen.

Entwurf eines Gesetzes zur Verbesserung des Schutzes vor Impfpassfälschungen

Die Schließung von Strafbarkeitslücken bei der Herstellung und dem Gebrauch gefälschter Impfpässe ist zu begrüßen. Der Entwurf der Fraktion CDU/CSU sieht weitgehende Änderungen bezüglich der Strafbarkeit von Gesundheitszeugnissen vor. So soll u. a. der Strafrahmen für §§ 277 - 279 StGB angehoben, besonders schwere Fälle eingefügt und der Kreis möglicher Täuschungsadressaten erweitert sowie eine Versuchsstrafbarkeit für das Ausstellen und Gebrauch unrichtiger Gesundheitszeugnisse eingeführt, werden. Mit der vorgeschlagenen Anhebung des Strafrahmens in §§ 277 – 279 StGB und der Einführung von besonders schweren Fällen geht der Gesetzentwurf weiter als der Entwurf der Ampelfraktionen und kann so einen weitreichenderen Schutz vor gefälschten Gesundheitszeugnissen sicherstellen.

Ansprechpartner:

BDA | DIE ARBEITGEBER

Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände

Abteilung Arbeitsrecht und Tarifpolitik

T +49 30 2033-1200

<mailto: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 20 Millionen Beschäftigten. Diese Betriebe sind der BDA durch freiwillige Mitgliedschaft in Arbeitgeberverbänden verbunden.