



Deutscher Bundestag  
Ausschuss f. Gesundheit

Ausschussdrucksache  
**19(14)288(7)**  
gel VB zur öffentl Anh am  
22.02.2021 - EpiLage  
18.02.2021

## ***Ausstiegsplan jetzt geboten***

### **Stellungnahme zur öffentlichen Anhörung am 22. Februar zum Gesetzentwurf der Fraktionen CDU/CSU und SPD: Entwurf eines Gesetzes zur Fortgeltung der die epidemischen Lage von nationaler Tragweite betreffenden Regelungen**

Februar 2021

#### ***Zusammenfassung***

Es ist nachvollziehbar, dass die Fraktionen von Union und SPD angesichts der anhaltenden durch das Corona-Virus ausgelösten noch unübersichtlichen Situation die Feststellungswirkung der anhaltenden epidemischen Lage von nationaler Tragweite verlängern wollen. Dies darf jedoch nicht als Blankettermächtigung für weitgehende das Arbeits- und Wirtschaftsleben übermäßig einschränkende Einzelentscheidungen missverstanden werden. Ein „weiter so“ im „Lockdown“ ist vor dem Hintergrund der existentiellen Notlage vieler gerade mittelständischer Unternehmen nicht akzeptabel.

Auch wenn es nachvollziehbar ist, dass sich die Bundesregierung insbesondere mit dem Infektionsschutzgesetz und seinen vielfältigen Ermächtigungsgrundlagen eine Basis auch für kurzfristig wirkende Entscheidungen erhalten will, ist ein „Ausstiegsplan“ unverzichtbar. Das bloße Festhalten an Schließungs- und Untersagungsverordnungen bzw. -verfügungen ist kein zielführender Weg, die Voraussetzungen für den dringend notwendigen Neustart zu gewährleisten. Arbeitgeber und Beschäftigte benötigen eine umfassende Strategie für eine nachhaltige Lösung, der durch die Gesundheitskrise hervorgerufenen Probleme. In die Entwicklung solcher Lösungen müssen die Sozialpartner eingebunden werden.

Darüber hinaus bedarf es Korrekturen am bisherigen rechtlichen Rahmen zum betrieblichen Umgang mit den Folgen von Schließungsanordnungen und Tätigkeitsverboten. Das betrifft ganz besonders die Entschädigungsregelung des § 56 IfSG. Notwendig sind rechtssichere Regelungen für Arbeitgeber zum Umgang mit Entschädigungsansprüchen. Klargestellt werden muss, dass der Entschädigungsanspruch bei allen staatlich veranlassten Maßnahmen greift.

Als schnellwirkende und den Betriebsfrieden sichernde Maßnahme, muss der Vorrang der Entschädigungsregelung vor alternativen Leistungen des Arbeitgebers klargestellt werden. Ferner sollte als Maßnahme des Bürokratieabbaus durch eine durchgreifende Verwaltungsvereinfachung die Rolle des Arbeitgebers als Vorleistungspflichtigem verändert und dem betroffenen Arbeitnehmer die Möglichkeit eingeräumt werden, selbst gegenüber der Verwaltung die ihm zustehende Entschädigung geltend zu machen. Die bisherige uneinheitliche – aus dem Seuchengesetz übernommene – Handhabung mag zu Einzelausbrüchen ansteckender Krankheiten gepasst haben, sie passt keinesfalls in die Welt allgemeiner Betriebsschließungen und Beschäftigungsverbote. Insoweit ist die Anpassung des geltenden Rechtsrahmens unabänderlich geboten. Darüber hinaus sollte die Anspruchsdauer des § 56 Abs. 1a IfSG verlängert werden. Das würde auch für privat krankenversicherte Beschäftigte, die keinen Anspruch auf die verlängerten Kinderkrankentage nach § 45 Abs. 2a, b SGB V haben, eine angemessene Absicherung darstellen.



Ebenso notwendig ist es, endlich eine allgemeine dem noch heute gültigen Aufopferungsgedanken der §§ 73 f. der Einleitung des Allgemeinen Landrechts für die Preußischen Staaten (ALR) folgende Entschädigungsvorschrift zu schaffen, die den erheblichen Belastungen der einzelnen Betriebe angemessen Rechnung trägt. Dies lässt sich in einem reinen auf die Verlängerung bestehender Regelungen zielenden Gesetzesvorhaben zeitlich vielleicht nicht darstellen. Es muss aber – auch mit Rückwirkung – für die dafür aufgeworfenen Fragen eine belastbare und vor allem verlässliche Vorschrift geschaffen werden, die Unternehmen Planungssicherheit einräumt.

### **Im Einzelnen**

Die an die Feststellung der epidemischen Lage von nationaler Tragweite anknüpfenden Regelungen sollen über den 31. März 2021 hinaus verlängert werden. Das betrifft insbesondere die zur Eindämmung der Pandemie getroffenen Regelungen im IfSG und SGB V sowie die Coronavirus-Testverordnung, die Coronavirus-Impfverordnung und die Coronavirus-Einreiseverordnung.

### **Artikel 1 – Änderung des Infektionsschutzgesetzes**

#### **1. Feststellung der epidemischen Lage nach § 5 IfSG**

Die Regelung zur Feststellung der epidemischen Lage von nationaler Tragweite in § 5 Abs. 1 IfSG wird um zwei weitere Sätze ergänzt. Danach gilt die Feststellung einer epidemischen Lage als aufgehoben, sofern der Deutsche Bundestag nicht spätestens drei Monate nach der Feststellung das Fortbestehen der epidemischen Lage von nationaler Tragweite feststellt; dies gilt entsprechend, sofern der Deutsche Bundestag nicht spätestens drei Monate nach der Feststellung des Fortbestehens das Fortbestehen erneut feststellt.

**Bewertung:** Die regelmäßige Überprüfung der Feststellung einer epidemischen Lage ist angemessen. Das Handeln der Politik darf sich jedoch nicht in der regelmäßigen Überprüfung erschöpfen. Schon jetzt müssen Entscheidungen für die Zeit nach dem Ende der epidemischen Lage getroffen und die Weichen für das Wiederhochfahren der Wirtschaft gestellt werden. Erst in den nächsten Wochen und Monaten wird sich in vielen Wirtschaftsbereichen zeigen, welche Folgen monatelange Schließungen, Kurzarbeit und ein eingeschränkter Geschäftsbetrieb für die Zukunft haben. Arbeitgeber und Arbeitnehmer brauchen eine Planungsgrundlage und eine Perspektive für die Zeit nach Corona. Dazu gehört eine klare und evidenzbasierte Öffnungsstrategie ebenso wie Maßnahmen, die die Wirtschaft unterstützen und den Neustart erleichtern. Dafür ist es zwingend notwendig, die Sozialpartner an der Ausarbeitung der Öffnungsstrategie zu beteiligen. Sie kennen die Abläufe in den Unternehmen und verfügen über Erfahrung in der betrieblichen Praxis. Gleichzeitig können sie dazu beitragen, die Akzeptanz der Maßnahmen in den Betrieben zu erhöhen.

#### **2. Entschädigungsanspruch nach § 56 Abs. 1a IfSG**

Der Entschädigungsanspruch wegen notwendiger Betreuung nach § 56 Abs. 1a IfSG wird über den 31. März 2021 hinaus verlängert. Das Bestehen des Entschädigungsanspruchs wird akzessorisch an die Feststellung der epidemischen Lage nach § 5 IfSG geknüpft.

**Bewertung:** Grundsätzlich kann der Entschädigungsanspruch nach § 56 Abs. 1a IfSG ein Beitrag dafür sein, Verdienstauffälle bei notwendiger Betreuung von Kindern bzw. pflegebedürftigen Personen aufzufangen. Vor dem Hintergrund der dynamischen Lage ist es richtig, diesen Anspruch befristet bis zur Aufhebung der Feststellung einer epidemischen Lage von nationaler Tragweite zu verlängern. Es bedarf jedoch einer grundlegenden Nachschärfung. Notwendig ist es, die Vorleistungspflicht des Arbeitgebers durch ein Antragsrecht des Arbeitnehmers zu ersetzen und diesem den direkten Austausch mit der zuständigen Behörde zu ermöglichen. Ebenso sollte der Vorrang der Leistungen des IfSG gegenüber anderen Leistungen – wie z. B. solchen nach § 616 BGB – gesetzlich fest verankert werden.



Zudem muss sichergestellt werden, dass der Entschädigungsanspruch nach § 56 Abs. 1a IfSG praktikabel und unbürokratisch eingesetzt werden kann, vergleichbar den in der betrieblichen Praxis bekannten Vorgaben für das Kinderkrankengeld. Es fehlen verbindliche und rechtssichere Aussagen zur Berechnung der Entschädigung und in vielen Fällen müssen Arbeitgeber, die mit der Entschädigung in Vorleistung gegangen sind, monatelang auf die Erstattung der ausgezahlten Beträge warten. Das IfSG passt insoweit nicht zur „Lebenswirklichkeit“ der Pandemie. Um den Betreuungsbedarf und damit einhergehende Verdienstauffälle aufzufangen, sollte z. B. auch die zeitliche Anspruchsdauer über die zehn bzw. zwanzig Wochen hinaus verlängert werden.

#### **Artikel 4 Erstattung von Mindereinnahmen für die Altenpflege, § 150 SGB XI**

Durch eine Änderung des § 150 SGB XI soll die Erstattung von Mindereinnahmen für stationäre Pflegeeinrichtungen gestrichen werden. Künftig sollen nur noch solche Mindereinnahmen erstattet werden, die infolge der Umsetzung behördlicher Auflagen oder landesrechtlicher Regelungen zur Eindämmung der Pandemie unmittelbar entstehen.

**Bewertung:** Dass im Bereich ambulante und stationäre Patientenversorgung sowie der Pflege Rettungsschirme aufgrund der Corona-Lage gespannt werden ist grundsätzlich richtig. Diese müssen jedoch auf die Zeit der Corona-Pandemie und auf die durch die Pandemie entstehenden Ausfälle begrenzt werden. Des Weiteren sind sie als gesamtgesellschaftliche Aufgaben auch entsprechend zu finanzieren. Zudem ist sicherzustellen, dass nicht einzelne Bereiche ungerechtfertigt benachteiligt werden. Diese Gefahr besteht hier möglicherweise bei der vorgesehenen Einengung bei der Geltendmachung von Mindereinnahmen im Bereich Pflege.

#### **Artikel 5, 6 – Änderung des Pflege- und Familienpflegezeitgesetzes**

Die Änderungen im Pflege- und Familienpflegezeitgesetz werden bis zum 30. Juni 2021 verlängert. Beschäftigte haben danach auch nach dem 31. März 2021 das Recht, aufgrund der aktuellen Pandemie mit Zustimmung des Arbeitgebers Familienpflegezeit nach einer Pflegezeit in Anspruch zu nehmen, ohne dass die Freistellungen unmittelbar aneinander anschließen müssen. Die Familienpflegezeit muss spätestens mit Ablauf des 30. Juni 2021 enden. Gleiches gilt auch für die Inanspruchnahme einer Pflegezeit oder Freistellung für minderjährige pflegebedürftige nahe Angehörige nach einer Familienpflegezeit. Die Pflegezeit muss spätestens mit Ablauf des 30. Juni 2021 enden.

**Bewertung:** Auch wenn die über zehn Tage hinausgehende Freistellung vollständig durch Pflegeunterstützungsgeld aufgefangen werden sollte, sind die Sonderregelungen zu Pflege- und Familienpflegezeit eine Mehrbelastung für die Betriebe, soweit sie auf die Anwesenheit der Beschäftigten angewiesen sind. Deshalb müssen die als Ausnahme aufgrund der Pandemie neu erlassenen Regelungen mit Ablauf des 30. Juni 2021 enden, wenn die Sondersituation, für die sie geschaffen wurden, nicht mehr vorliegt.

#### **Artikel 10 Coronavirus- Impf- und Testverordnung**

##### **1. Coronavirus-Einreiseverordnung**

Der Gesetzentwurf verlängert die Geltungsdauer der auf Grundlage von § 36 Abs. 8 IfSG erlassenen Coronavirus-Einreiseverordnung über den 31. März 2021 hinaus, sofern die Feststellung der epidemischen Lage von nationaler Tragweite nicht vorher aufgehoben wird.

**Bewertung:** Es kann sich anbieten, die Bundesregelung akzessorisch mit der Feststellung einer epidemischen Lage von nationaler Tragweite zu verknüpfen. Die Regelungen zum Schutz der Bevölkerung dürfen nicht einseitig die Unternehmen belasten. Gerade in Grenzregionen beschäftigen viele Arbeitgeber mit Sitz in Deutschland Arbeitnehmer aus ausländischen



Grenzregionen, wie z. B. Frankreich, Österreich, Tschechien oder Polen. Diese werden für die Aufrechterhaltung der Betriebe dringend gebraucht. Die Coronavirus-Einreiseverordnung sieht Ausnahmen von der Anmelde- und Test- bzw. Nachweispflicht für Grenzgänger vor. Diese dürfen nicht durch kurzfristige Grenzsicherungen konterkariert werden.

Der grenzüberschreitende Handel und Transport mit Waren darf nicht eingeschränkt und Lieferketten dürfen nicht unterbrochen werden. Arbeitnehmerfreizügigkeit, reibungslose Transportwege und grenzüberschreitende Tätigkeiten sind für den EU-Binnenmarkt unverzichtbar. Kurzfristige und unkoordinierte Grenzsicherungen gefährden die Produktion und die Lieferketten zahlreicher Unternehmen. Fehlende oder zwischen den einzelnen Bundesländern divergierende Ausnahmeregelungen bedeuten für Unternehmen ein hohes Maß an Rechtsunsicherheit. Nötig sind stattdessen zwischen den Ländern abgestimmte und klar geregelte Ausnahmen für Grenzpendler sowie für Beschäftigte, die grenzüberschreitend Güter transportieren, um eine Aufrechterhaltung bestehender Lieferketten sicherzustellen.

## 2. Coronavirus-Impfverordnung

Die Coronavirus-Impfverordnung wird durch einen geänderten Verweis des § 15 Abs. 1 der Impfverordnung auf § 20i Abs. 3 S. 15 SGB V ebenfalls an das Bestehen der Feststellung einer epidemischen Lage geknüpft. Die entsprechende Verlängerung gilt nach einer Änderung des Verweises des § 19 Abs. 1 der Testverordnung ebenfalls auf § 20i Abs. 3 S. 15 SGB V.

**Bewertung:** Sowohl Testung als auch Impfungen sind wesentlicher Baustein im Zuge der Pandemiebekämpfung. Die Verlängerung der entsprechenden Verordnungen spielt daher eine zentrale Rolle für die effektive Umsetzung der Test- und Impfstrategie. Über die Verlängerung hinaus bedarf die Impfverordnung jedoch zusätzlicher inhaltlicher Erweiterungen. Die mit dem Referentenentwurf zur Ersten Änderung der Impfverordnung bereits vorgenommenen Anpassungen sind aufgrund der empirischen Erkenntnisse grundsätzlich folgerichtig. Die vorgesehene Priorisierung sollte jedoch dahingehend erweitert werden, dass in der Gruppe ohne besondere Risiken Erwerbstätige vorrangig geimpft werden können. Erwerbstätige tragen durch die Aufrechterhaltung der Wirtschaft zur Pandemiebewältigung bei und können in vielen Fällen aufgrund ihrer Erwerbstätigkeit Kontakte nicht im gleichen Maß wie Nichterwerbstätige vermeiden. Dies sollte in der Priorisierung berücksichtigt werden.

**Ansprechpartner:**

**BDA | DIE ARBEITGEBER**

Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände

**Abteilung Arbeitsrecht**

T +49 30 2033-1211

[arbeitsrecht@arbeitgeber.de](mailto:arbeitsrecht@arbeitgeber.de)