

Stellungnahme

zum Gesetz zur Änderung des Infektionsschutzgesetzes und weiterer Gesetze anlässlich der Aufhebung der Feststellung der epidemischen Lage von nationaler Tragweite – Formulierungshilfen für Änderungsanträge –
(Stand: 12. November 2021)

Berlin, November 2021
Abteilung Arbeitsmarkt, Tarifpolitik und Arbeitsrecht

Stellungnahme zum Gesetz zur Änderung des Infektionsschutzgesetzes und weiterer Gesetze anlässlich der Aufhebung der Feststellung der epidemischen Lage von nationaler Tragweite

A. Einführung

In der Pandemie haben die Betriebe des Handwerks zum Schutz der Gesundheit ihrer Beschäftigten, ihrer Kunden und damit der Gesellschaft stets verantwortungsbewusst alle notwendigen Maßnahmen ergriffen.

Die gegenwärtig zu beobachtende Zuspitzung der Pandemielage macht eine Verschärfung der Corona-Schutzmaßnahmen unumgänglich. In dieser Situation erwarten aber die Betriebe des Handwerks, dass der Gesetzgeber ein schlüssiges und aufeinander abgestimmtes Gesamtkonzept vorlegt, das klare, handhabbare und praktische Regelungen enthält, die den unterschiedlichen Anforderungen der Branchen des Handwerks gerecht werden. Arbeitgeber und ihre Beschäftigten dürfen nicht mit praxisuntauglichen Regelungen belastet, sondern müssen in ihren Bemühungen um die tagtägliche Gewährleistung eines effektiven Gesundheitsschutzes hinreichend unterstützt werden.

B. Zu den Vorschlägen im Einzelnen

Zu den Vorschlägen zum Gesetz zur Änderung des Infektionsschutzgesetzes und weiterer Gesetze anlässlich der Aufhebung der Feststellung der epidemischen Lage von nationaler Tragweite – Formulierungshilfen für Änderungsanträge – vom 12. November 2021 nimmt der ZDH aus Arbeitgebersicht wie folgt Stellung.

1. 3G-Regelung praxisgerecht regeln

Nach der geplanten Regelung des § 28b Abs. 1 IfSG-E sollen Arbeitgeber und Beschäftigte Arbeitsstätten, in denen physische Kontakte von Arbeitgebern und Beschäftigten untereinander oder zu Dritten nicht ausgeschlossen werden können, nur betreten dürfen, wenn sie geimpfte Personen, genesene Personen oder getestete Personen im Sinne des § 2 Nr. 2, Nr. 4 oder Nr. 6 der COVID-19-Schutzmaßnahmen-Ausnahmenverordnung vom 8. Mai 2021 (BAnz AT 08.05.2021 V1) sind und einen Impfnachweis, einen Genesenennachweis oder einen Testnachweis mit sich führen.

So erfreulich die nun geplante Normierung eines Auskunftsrechts des Arbeitgebers zum Impf-, Sero- bzw. Teststatus des Beschäftigten ist – sie stoßen aus Sicht der Arbeitgeber des Handwerks in der praktischen Durchsetzung sehr schnell an Grenzen und erweisen sich als untauglich. So ist es bereits beispielsweise in der Gebäudereinigung, schon allein aufgrund der Art der Tätigkeit der Beschäftigten, lebensfremd, von den einzelnen Beschäftigten einen tagesaktuellen negativen Corona-Test zu fordern und diesen durch die Betriebe kontrollieren zu lassen. Die Reinigungskräfte arbeiten in Kundenobjekten vorwiegend für kurze Zeiträume in den frühen Morgen- oder späten Abendstunden. Teilweise arbeiten sie als einzelne Kraft bis hin zu Kolonnen im Schichtbetrieb in großen Kundenobjekten. Glasreiniger beginnen ihre täglichen Einsätze bei verschiedenen Kunden von zu Hause aus. Das Reinigungspersonal sucht in der Regel nie den Betriebssitz des Arbeitgebers auf. Ein durchschnittlicher

mittelständischer Gebäudereiniger mit beispielsweise 400 Reinigungskräften (vom Minijobber bis zur Vollzeitkraft), setzt diese in zahlreichen Kundenobjekten im Umkreis von ca. 100 km um den Betriebssitz ein. Eine Durchführung von „Kontroll- und Dokumentationspflichten“ über die tägliche Beibringung von Testzertifikaten der Beschäftigten ist vor diesem Hintergrund in der Praxis völlig undenkbar. Um den geplanten Anforderungen Rechnung zu tragen, müssten in einer Branche, die bereits unter Personalnot leidet, kurzfristig umfangreich „Kontrollpersonal“ eingestellt werden, um vor Beginn der jeweiligen unterschiedlichsten Arbeitszeiten täglich sämtliche Kundenobjekte anzufahren, um die Kontrollen durchzuführen und zu dokumentieren. Das ist weder personell noch logistisch zu bewerkstelligen, und erst recht nicht finanzierbar. Es wird also sehenden Auges eine unmögliche Leistung von den Betrieben gefordert, bei gleichzeitiger Kriminalisierung und Bußgeldandrohung als Ordnungswidrigkeit.

Das gleiche gilt im Bereich der Bau- und Ausbaugewerke. Auch die Beschäftigten dieser Branchen fahren regelmäßig von ihren Wohnorten direkt auf die Baustelle, ohne zuvor den Betrieb aufgesucht zu haben. Wie der Arbeitgeber hier seinen neuen „Kontroll- und Dokumentationspflichten“ nachkommen soll, erschließt sich ebenfalls nicht.

Hinzu kommt, dass die 3G-Regel auch für betriebliche veranlasste Sammeltransporte der Beschäftigten zur oder von der Arbeitsstätte gelten soll. Bei Sammeltransporten zur Baustelle an für die Beschäftigten günstigen Verkehrsknotenpunkten müssten die jeweiligen Fahrer im Auftrag des Arbeitgebers die Kontroll- und Dokumentationspflichten übernehmen. Dies ist von den Beschäftigten regelmäßig nicht leistbar und führt lediglich zu unnötigen Konflikten mit nicht absehbaren Folgen für das Betriebsklima.

Die Folge wäre, dass Beschäftigte im Bau- und Ausbaugewerbe, die vor Arbeitsaufnahme nicht mehr in den Betrieb, sondern direkt zum Kunden bzw. zur Baustelle fahren, ihre Tätigkeit nicht ordnungsgemäß aufnehmen können. Reinigungskräfte können mangels Sicherstellung der täglichen negativen Testung nicht mehr die Kundenobjekte zur Durchführung der Reinigungs- und Hygienemaßnahmen betreten. Somit können auch notwendige Maßnahmen der Hygiene und Desinfektion beim Kundenobjekt nicht mehr erfolgen. In Zeiten der Pandemie wäre das eine fatale Entwicklung.

Unklar ist bei der 3G-Regelung auch, wer die Kosten für einen täglichen Testnachweis tragen soll für nicht genesene und nicht geimpfte Beschäftigte. Nach der aktuellen Corona-Arbeitsschutzverordnung obliegt dem Arbeitgeber lediglich eine zweimalige Testangebotspflicht in der Woche für jeden Beschäftigten, nicht aber eine tägliche. Die nun geplante Regelung darf daher aus Sicht der Arbeitgeber des Handwerks nicht dazu führen, dass der Betrieb über die bisherige Angebotspflicht von zwei Tests pro Woche weitere Tests anbieten muss. Vielmehr sind alle zusätzlichen Testnotwendigkeiten seitens der Beschäftigten über Bürgertests abzudecken, um die Kostenbelastung der Betrieb in Grenzen zu halten.

Dringend regelungsbedürftig ist ferner aus Sicht der Arbeitgeber des Handwerks, wie mit Beschäftigten arbeitsrechtlich umzugehen ist, die gegenüber dem Arbeitgeber den 3G-Nachweis verweigern, etwa indem sie sich gegen den notwendigen Corona-Test verwehren. Hier braucht die betriebliche Praxis dringend klare und rechtssichere arbeitsrechtliche Instrumente wie etwa die unentgeltliche Freistellung. Um erwartbaren Widerständen bei der Umsetzung der 3G-Regelung auf Betriebsebene von Anfang an entgegenzuwirken, bedarf es hier einer eindeutigen Regelung des

Gesetzgebers. Die Betriebe dürfen mit diesen Konflikten nicht allein gelassen werden.

2. Pläne zu Homeoffice missachten Engagement der Betriebe beim Gesundheitsschutz

Die parallel zu 3G am Arbeitsplatz vorgesehene Angebotspflicht des Arbeitgebers für Home-Office gemäß § 28b Abs. 4 IfSG-E bei Bürotätigkeiten erachtet der ZDH aus Sicht der Arbeitgeber des Handwerks als überzogen und auch unter dem Gesichtspunkt der Inzidenzeindämmung nicht für notwendig: Mit den betrieblichen Hygienekonzepten und nun auch mit Durchsetzung der 3G-Regelung erbringen die Arbeitgeber einen umfassenden Beitrag zur Inzidenzeindämmung.

3. Regelung des § 56 IfSG bedarf einer Klarstellung zugunsten der Betriebe

Unverständlich ist, dass der vorliegende Entwurf nicht die weiterhin unbefriedigenden Regelungen hinsichtlich der Erstattungsleistungen für Ungeimpfte gemäß § 56 IfSG im Blick hat. Ordnet die Behörde eine Quarantäne für den Arbeitnehmer an, hat der Arbeitgeber diesem den Lohn als Vorleistungsverpflichteter grundsätzlich weiterzuzahlen. Die ihm dabei entstehenden Kosten kann er von den zuständigen Behörden zurückverlangen. Problematisch ist allerdings, dass dem Arbeitgeber dieser Erstattungsanspruch seitens der Bundesländer zunehmend verweigert wird.

Zum einen verweigern die Bundesländer den Arbeitgebern unter Verweis auf die Regelung des § 56 Abs. 1 S. 3 IfSG seit Anfang November den Erstattungsanspruch bei Quarantäne für ungeimpfte Arbeitnehmer. Damit wird es den Arbeitgebern, die zunächst mit der Lohnfortzahlung in Vorleistung treten, mehr und mehr verwehrt, einen Ersatz für die aufgebrauchte Aufwendungen zu erhalten. Hier bedarf es dringend einer rechtlichen Klarstellung, die es dem Arbeitgeber ermöglicht,

im Gleichklang mit der öffentlichen Hand seine Leistungen gegenüber dem ungeimpften Arbeitnehmer rechtssicher einzustellen. Dem Arbeitgeber bleibt aktuell in solchen Fällen nur die unbefriedigende Möglichkeit, unter Vorbehalt zu leisten und die weitere Entwicklung der Rechtsprechung abzuwarten. Dies ist eine für die Betriebe nicht nachvollziehbare Lastenverteilung.

Überdies zeichnet sich die Tendenz ab, dass Arbeitgebern aufgrund mehrerer Verwaltungsgerichtsentscheidungen der Erstattungsanspruch nach § 56 Abs. 1 IfSG seitens der Bundesländer verwehrt wird. Begründet wird dies mit Verweis auf die Vorrangstellung des § 616 BGB und auch des § 19 Abs. 1 Nr. 2 BBiG gegenüber § 56 Abs. 1 IfSG, mit der Folge, dass den Arbeitgeber vermehrt die Kostenlast trifft. Der ZDH hat bereits seit Beginn der Pandemie auf das umstrittene Verhältnis der Erstattungsregelung des § 56 Abs. 1 IfSG zu den Leistungsverpflichtungen des Arbeitgebers hingewiesen und fordert aus Sicht der Arbeitgeber des Handwerks weiterhin einschränkende Auslegung der Vorschriften des § 616 BGB und § 19 Abs. 1 Nr. 2 BBiG. Angesichts der Notwendigkeit, die Ausbildungsbereitschaft der Betriebe gerade auch in der aktuellen schwierigen Phase wo immer möglich zu stützen, ist die Einbeziehung der Auszubildenden in den Kreis der Erstattungsberechtigten nach § 56 Abs. 1 und 1a IfSG dringend geboten.

4. Sonderregelungen für Dienstleistungen in Pflegeeinrichtungen sind zu begrüßen

Gemäß des geplanten § 28b Abs. 2 IfSG-E soll in bestimmten Einrichtungen und Unternehmen zum Schutz besonders vulnerabler Personen, die hier betreut und versorgt werden, die Betretung dieser Einrichtungen und Unternehmen durch Arbeitgeber, Beschäftigte und Besucher von der Vorlage eines negativen Tests auf eine Infektion mit dem Coronavirus SARS-CoV-2 abhängig

gemacht. Für Beschäftigte gilt die tagtägliche Te-
stung, für Besucher ist diese maximal zweimal
pro Woche gefordert.

Aus Sicht der Arbeitgeber des Handwerks ist es
begrüßenswert, dass nun – in der Gesetzesbe-
gründung zu § 28b Abs. 2 IfSG-E– Handwerker
im Rahmen ihrer Dienstleistungserbringung aus-
drücklich zu den Besuchern gerechnet werden.
Damit erhalten Handwerksbetriebe unter infekti-
onsschutzrechtlichem Vorzeichen ein grundsätz-
liches Betretungsrecht zu diesen Einrichtungen
als Dienstleister mit gleichfalls klarer Begrenzung
der wöchentlichen Testerfordernisse. Für eine
bessere Transparenz und Rechtsklarheit wäre es
allerdings wünschenswert, wenn dieser Umstand
auch im Gesetzestext selbst Niederschlag finden
würde.

./.