

Stellungnahme



Stellungnahme des Deutschen Gewerkschaftsbundes zum
Gesetzesentwurf der Bundestagsfraktionen von BÜNDNIS 90/DIE GRÜ-
NEN, FDP und SPD

Gesetz zur Änderung des Infektionsschutzgesetzes und weiterer Gesetze
anlässlich der Aufhebung der Feststellung der epidemischen Lage von nati-
onaler Tragweite

Infektionsschutz sicherstellen, soziale Folgen abfangen

12.11.2021

Der vorliegende Gesetzesentwurf regelt angesichts der Nicht-Verlängerung der Epidemischen Lage von nationaler Tragweite (ELNT) verschiedene Gesetze und Verordnungen neu, die in Ihrer Anwendbarkeit an die Erklärung einer ELNT gebunden sind. Ziel ist es dabei, einige Maßnahmen der Pandemiebekämpfung sowie Erleichterungen im Zusammenhang mit der Pandemie über das Auslaufen der ELNT hinaus bis zum 19. März 2022 zu verlängern. Neben ausgewählten Maßnahmen des Infektionsschutzes und Maßnahmen des Arbeitsschutzes sollen etwa auch die Ausweitung des Kinderkrankengeldes und Erleichterungen im Zugang zu Leistungen der Grundsicherung vorübergehend fortgeführt werden. Auf Grund der angekündigten Entscheidung, die ELNT auch angesichts eines fortschreitenden Pandemiegeschehens, rasant zunehmender Inzidenzwerte sowie der drohenden Überlastung der Intensivstationen nicht zu verlängern, begrüßen der DGB und seine Mitgliedsge- werkschaften die Weiterführung von Maßnahmen des Infektionsschutzes sowie insbesondere die Verlängerung von sozialpolitischen Erleichterungen im Kontext der Pandemie. Der wirksame Schutz der Beschäftigten und der Bevölkerung muss auch nach Auslaufen der ELNT sichergestellt werden, sowohl vor Infektionen wie vor sozialen Folgen der Pandemie. Der DGB und seine Mitgliedsgewerk- schaften sind der Auffassung, dass Maßnahmen, die einschränkend in Beschäftigungsverhältnisse eingreifen – insbesondere 3G-Regelungen im Arbeitsleben –, einer bundeseinheitlichen Regelung bedürfen.

Deutscher Gewerkschaftsbund
Bundesvorstand

Abteilung Sozialpolitik

sozialpolitik.bvv@dgb.de

Henriette-Herz-Platz 2
10178

www.dgb.de

Zu Art. 1: Änderung des IfSG

Zu § 28a IfSG

Mit der geplanten Aufhebung der ELNT entfällt die Grundlage für die in § 28a Abs. 1 und 2 IfSG ge- nannten und über diverse Verordnungen des Bundes und der Ländern eingeführten Maßnahmen des Infektionsschutzes. Bisher sieht Abs. 7 des § 28a vor, dass die Länder nach Beendigung der epi- demischen Lage innerhalb von drei Monaten auf Grundlage einer Entscheidung der Länderparlamente eine landesweite Gefahrenlage bzw. epidemische Lage feststellen können und die bisherigen Maß- nahmen aufrechterhalten können. Durch die geplante Neuregelung von § 28a Abs. 7 IfSG werden die Landesparlamente diese Kompetenz verlieren. Stattdessen werden die Länder – per § 32 IfSG die Exekutiven der Länder – eine Kompetenz erhalten, bestimmte Maßnahmen auch außerhalb der epi- demischen Lage und damit ohne Feststellung einer konkreten Gefahrenlage durch den (Bundes- o- der Landes-)Gesetzgeber bis zum 19. März 2022 anzuordnen.



Konkret sollen die Länder befähigt werden, Abstandsgebote im öffentlichen Raum, Maskenpflicht, Verpflichtungen zur Vorlage eines Impf-, Genesenen – oder Testnachweises (3G/2G-Regelungen), Verpflichtungen zur Erstellung und Anwendung von Hygienekonzepten, Auflagen für die Fortführung des Betriebs von Gemeinschaftseinrichtungen und die Anordnung der Verarbeitung der Kontaktdaten zu regeln. Maßnahmen pauschaler Untersagung und Beschränkung – also ein allgemeiner Lockdown – sollen ohne Erklärung einer ELNT demnach nicht möglich sein. Maßnahmen der Zugangsbeschränkung auf Grundlage von landesrechtlichen 3G-Plus- oder 2G-Vorgaben können jedoch einem faktischen Lockdown für Ungeimpfte gleichkommen. Eine einheitliche Vorgabe, in welchen Situationen welche Maßnahmen zu ergreifen sind, trifft der vorliegende Gesetzesentwurf nicht.

Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften begrüßen grundsätzlich die Fortführung von Maßnahmen des Infektionsschutzes auch über die ELNT hinaus. Offen bleibt jedoch, nach welchen Parametern dann auf Landesebene die infektionsschutzrechtlich vorausgesetzte Gefährdungslage festgestellt werden soll. Parameter sollten etwa Inzidenz, Hospitalisierungsinzidenz und die Auslastung der Intensivstationen sein. Schließungsmaßnahmen und Ausgangsbeschränkungen i.S. eines pauschalen Lockdowns stehen unter Parlamentsvorbehalt. Angesichts rasant steigender Inzidenzwerte und ebenfalls steigender Hospitalisierungsinzidenzen ist die Notwendigkeit der Fortsetzung von Maßnahmen des Infektionsschutzes evident. Je nach Lage des Pandemiegeschehens sowie der Auslastung des Gesundheitssystems können in den Ländern jedoch auch Maßnahmen notwendig sein, die über den Maßnahmenkatalog des § 28a IfSG Abs. 7 im Sinne des Gesetzesentwurfs hinausgehen. Deshalb ist die Kompetenz der Länder im Sinne des momentan geltenden § 28a IfSG Abs. 7 zu erhalten, nach Erklärung einer besonderen epidemischen Lage durch das Landesparlament auch die weitreichenderen Maßnahmen des § 28a IfSG Abs. 1 zu ergreifen. Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften kritisieren daher die Ersetzung des bisherigen § 28a IfSG Abs. 7, da sie eine erhebliche Einschränkung des Handlungsspielraums der Länder in der Pandemiebekämpfung darstellt. Stattdessen schlagen sie vor, den Maßnahmenkatalog des § 28a IfSG Abs. 7 im Sinne des Gesetzesentwurfs ergänzend und nicht ersetzend zum bisherigen § 28a IfSG Abs. 7 einzuführen.

zu § 36 Abs. 3 IfSG

Die Verlängerung der Regelung zur Verarbeitung von personenbezogenen Daten der Beschäftigten über ihren Impf- oder Serostatus durch den Arbeitgeber in manchen Branchen betrifft einen sehr sensiblen Bereich. Das Arbeitsverhältnis ist auf Grund des immanenten Machtgefälles sowie der unmittelbaren Angewiesenheit der Beschäftigten auf ihren Arbeitsplatz anders zu bewerten als etwa das Verhältnis zwischen Kund*innen und Dienstleister*innen. Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften lehnen eine Auskunftspflicht über den Corona-Impfstatus von Beschäftigten gegenüber dem Arbeitgeber ab. Aufgrund der Gefahr von Impfdurchbrüchen ist insbesondere in Berufen mit Kontakt zu besonders vulnerablen Gruppen die Anwendung der Testpflicht unabhängig vom Impf- und Serostatus zu prüfen.

Da mit § 36 des IfSG im Kontext der Pandemie ein erheblicher Eingriff in den Schutz der Gesundheitsdaten der Beschäftigten vorgenommen wird, ist die Wahrung des Datenschutzes insbesondere auch über den Verlängerungszeitraum bis zum 19. März 2022 hinaus sicherzustellen. Dazu fordern der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften eine Nachweispflicht für das Löschen der Daten gemäß des § 36 nach Ablauf des Regelungszeitraums. Die Verwendung der Daten über den Anwendungszeitraum hinaus sowie zu anderen Zwecken als der Pandemiebekämpfung muss mit empfindlichen Strafen sanktioniert werden.



Zu § 56 Abs. 1a IfSG

Solange staatlicherseits die Gefahr von Schul- und Kitaschließungen oder -einschränkungen und somit der Wegfall der Betreuungsmöglichkeiten für berufstätige Eltern besteht, sind Lohnausfallregelungen grundsätzlich sinnvoll und zu begrüßen, so auch die Verlängerung der Regelung im § 56 Abs. 1a IfSG. Der DGB begrüßt daher die Verlängerung der Regelung bis zum 19. März 2022. Allerdings hat sich in der Praxis die Regelung des § 45 Abs. 2a SGB V (sog. „Corona-Kinderkrankengeld“) als wesentlich praxistauglicher erwiesen.

zu Art. 2: Änderung Strafgesetzbuch

Die Fälschung von Impfausweisen soll unter Strafe gestellt werden. Dazu sind Änderungen im StGB geplant, mit denen vorrangig die Strafbarkeitslücke bei der Fälschung von Impfausweisen geschlossen werden soll. Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften begrüßen die Schließung der Strafbarkeitslücke grundsätzlich. Es ist nicht ersichtlich, warum das Herstellen und Gebrauchen von gefälschten Impfausweisen straffrei sein sollte. Die strafrechtliche Gleichsetzung der Fälschung von Impfausweisen mit dem Fälschen von amtlichen Ausweisen ist gleichwohl kritisch zu sehen. So ist die Beweiskraft eines amtlichen Ausweises ungleich höher, wie auch das Schädigungspotential. Lässt man das derzeitige Pandemie-Geschehen außen vor, so haben Impfausweise bei Weitem nicht die rechtliche Bedeutung von amtlichen Ausweisen. Einer Änderung des § 275 StGB und damit Gleichsetzung von Impfausweisen mit amtlichen Ausweisen bedarf es nicht; mit der Änderung der § 277 ff. StGB wird das Fälschen von Impfausweisen hinreichend unter Strafe gestellt.

zu Art. 3, 9, 10 und 14: Verlängerung erleichterter Zugang zu Mindestsicherungsleistungen

Die nach geltendem Recht bis zum Jahresende befristeten Sonderregelungen zum erleichterten Zugang zu Grundsicherungsleistungen werden bis zum 31. März 2022 verlängert. Dies betrifft die vollständige Übernahme der tatsächlichen Wohnkosten ohne Prüfung der Angemessenheit sowie die Nicht-Berücksichtigung von Vermögen, sofern es nicht erheblich ist (Grenzwert: 60.000 Euro für die erste Person, 30.000 Euro für jede weitere). Die Verlängerung gilt sowohl für den Rechtskreis SGB II – Grundsicherung für Arbeitsuchende – (Artikel 3 GE) als auch im SGB XII – Grundsicherung im Alter und bei Erwerbsminderung und Sozialhilfe – (Artikel 9 des GE). Zudem wird in beiden Rechtskreisen eine Verordnungsermächtigung eingeführt, die es der Bundesregierung erlaubt die Sonderregelungen untergesetzlich per Rechtsverordnung abermals zu verlängern, längstens bis zum 31. Dezember 2022.

Die analoge Regelung zur deutlich entschärften Vermögensprüfung, die beim Kinderzuschlag nach dem BKGG gilt, wird ebenfalls bis Ende März 2022 verlängert (Artikel 14 GE). Hier ist zudem vorgesehen, dass die Weitergeltung der Sonderregelung im BKGG an die zeitliche Geltung der Sonderregelungen zum erleichterten Zugang zu SGB-II-Leistungen gekoppelt wird.

Der DGB bewertet diese Gesetzesänderungen ausgesprochen positiv. Die Corona-Pandemie und ihre Auswirkungen sind noch nicht überwunden. Die erleichterten Zugangsregelungen senken die Zugangshürden zu den Leistungen deutlich und sind insbesondere für Beschäftigte in Kurzarbeit, Arbeitslose und Soloselbständige mit Auftragsmangel eine wichtige Unterstützung. Mit der faktisch ausgesetzten Vermögensprüfung wird der Kreis der Leistungsberechtigten ausgeweitet und die tatsächliche Übernahme der Wohnkosten stellt eine spürbare Erhöhung des Leistungsniveaus dar.



Der DGB spricht sich zudem dafür aus, die entschärfte Vermögensprüfung und die tatsächliche Übernahme der Wohnkosten im Rahmen der Einführung des angekündigten Bürgergeldes zu verstetigen und generell – zumindest für die ersten beiden Jahre des Leistungsbezugs – vorzusehen. Damit würde das sozialstaatliche Sicherungsversprechen deutlich gestärkt. Denn die Pflicht, kleine Ersparnisse vorab aufbrauchen zu müssen sowie die Sorge, die vertraute Wohnung nicht halten zu können, sind zwei zentrale Merkmale des heutigen Hartz-IV-Systems, die von langjährig Beschäftigten – völlig zu Recht – als zutiefst ungerecht erlebt werden.

Der DGB weist zudem darauf hin, dass beim Kinderzuschlag eine befristete Sonderregelung bereits ausgelaufen ist, die eine wichtige Unterstützung für Geringverdienende mit Kindern ermöglichte: Danach war für die Prüfung, ob ein Anspruch auf den Kinderzuschlag besteht, nur das Einkommen aus dem letzten Monat vor Antragstellung maßgebend statt der Einkommensdurchschnitt aus den letzten sechs Monaten. Die Sonderregelung stellte sicher, dass nach einem Einkommensverlust – etwa bei beginnender Kurzarbeit – zeitnah ein Leistungsanspruch besteht. Der DGB fordert, den vorliegenden Gesetzentwurf zum Anlass zu nehmen, diese Sonderregelung in modifizierter Form wieder einzuführen: Bemessungsrahmen sollten grundsätzlich die letzten sechs Monate sein; ist jedoch das Einkommen im letzten Monat erheblich gesunken – z.B. um mindestens 15 Prozent – sollte der letzte Monat Basis der Anspruchsprüfung sein.

Bezüglich des Bildungs- und Teilhabepakets weist der vorliegende Gesetzentwurf eine Regelungslücke auf, die im Gesetzgebungsverfahren geschlossen werden sollte: Derzeit gilt hier die Sonderregel, dass ein Rechtsanspruch auf Mittagsverpflegung auch dann besteht, wenn das Essen in Kitas und Schulen nicht gemeinschaftlich eingenommen werden kann (§ 68 SGB II, § 142 SGB XII).

Das kostenlose Mittagessen stellt eine spürbare und wichtige Entlastung für einkommensschwache Haushalte mit Kindern dar. Da die erwähnte Sonderregelung an das Anhalten der epidemischen Lage von nationaler Tragweite gekoppelt ist, droht hier unmittelbar eine Leistungseinschränkung.

Zwar besteht ein starker politischer Wille, den Präsenzunterricht aufrecht zu erhalten; doch angesichts steigender Inzidenzwerte kann ein abermaliger Wechsel in den Distanzunterricht, ggf. nur für einige Klassen oder Schulen, keineswegs ausgeschlossen werden. Schon heute befindet sich zudem ein Teil der Schüler*innen in Quarantäne. Der DGB fordert daher, die Sonderregelung zum Schulmittagessen ebenfalls zu verlängern und die Geltungsdauer an die Geltungsdauer des erleichterten Zugangs zu Grundsicherungsleistungen zu koppeln. Das SGB II erlaubt es, entfallenes Schulmittagessen unbürokratisch durch eine zusätzliche Geldleistung zu kompensieren, da die kommunalen Träger beim Bildungs- und Teilhabepaket über die Form der Leistungserbringung (Geld- oder Sachleistung, Direktabrechnung mit Anbieter) selbst entscheiden können (§ 29 Abs. 1 S. 2 SGB II). Dafür muss aber das Kriterium des gemeinschaftlichen Essens weiterhin ausgesetzt bleiben.

zu Art. 4,5 und 6: Verlängerung Corona-Kinderkrankengeld

Die Bezugsdauer von Kinderkrankengeld soll auch bis zum Ende des Jahres 2022 verlängert werden. Bis zum 19. März 2022 soll ein Anspruch auf Kinderkrankengeld zudem auch im Falle der pandemiebedingten Nichtverfügbarkeit der Betreuungseinrichtungen gelten. Analog zur Bezugsdauer des Kinderkrankengeldes soll zudem die Leistungsfortzahlung des Arbeitslosengeldes bei Erkrankung eines Kindes verlängert werden. Der DGB begrüßt die Verlängerung des Corona-Kinderkrankengeldes als eine wichtige Entlastung von Eltern in Zeiten der Pandemie. Die Regelung hat insbesondere Mütter entlastet, da sie überproportional stark die Verantwortung für die Betreuung von Kindern in Zei-



ten der Pandemie übernommen haben. Dabei haben auch Väter Anspruch auf Corona-Kinderkrankengeld. Das Bewusstsein und die Bereitschaft dafür, es bei Bedarf auch zu beantragen, muss deutlich gestärkt werden, damit verhindert wird, dass sich überkommene Rollenbilder verfestigen.

Ebenfalls begrüßt der DGB, dass eine Erstattung der Ausgaben der GKV für die Ausweitung der Dauer des Krankengeldes durch Bundesmittel an den Gesundheitsfonds vorgesehen ist. Es ist richtig, dass die Kosten der Pandemie von der Gemeinschaft der Steuerzahlenden und nicht nur von den Beitragszahlenden getragen werden. Eine weitere, zumal sachlich falsche Belastung der Krankenkassen wäre auch angesichts der extrem angespannten Haushaltslage der GKV nicht zu verantworten.

zu Art. 7: Wirtschaftliche Sicherung der Vorsorge- und Rehabilitationseinrichtungen

Die Verordnung zur Verlängerung des Zeitraums für Vereinbarungen zur wirtschaftlichen Sicherung der Vorsorge- und Rehabilitationseinrichtungen soll bis zum 19. März 2022 verlängert werden. Vorsorge- und Rehabilitationseinrichtungen sind ein wichtiger Teil der Gesundheitsversorgung, ihre Leistungsfähigkeit ist auch in Zeiten der Pandemie sicherzustellen. Daher begrüßt der DGB die Verlängerung der Verordnung.

zu Art. 8: Änderung des SGB XI

Die bis 31.12.2021 verlängerte Regelung, regelmäßig Testungen auf das Coronavirus SARS-CoV-2 bei Pflegebedürftigen, bei Beschäftigten in Pflege und Betreuung sowie bei Besuchspersonen in Pflegeheimen durchzuführen, wird um weitere drei Monate bis 31. März 2022 verlängert. Im Interesse von Pflegeeinrichtungen, Angeboten zur Unterstützung im Alltag, Pflegebedürftigen und pflegenden An- und Zugehörigen erfolgt die Verlängerung einheitlich. Diese Regelung ist zu begrüßen, ebenso wie die Verlängerung des digitalen Beratungsbesuchs zur Verhinderung von Kontakten sowie die Sicherstellung der Nichtanrechnung nach § 150 b.

Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften begrüßen insbesondere die Ausweitung des Anwendungszeitraums § 153 SGB XI auf das Jahr 2021. Angesichts der angespannten Finanzlage der Pflegekassen sowie der erheblichen Kosten für die Gesetzesänderungen wird eine entsprechende Erhöhung des Bundeszuschusses unausweichlich sein. Der DGB fordert den Gesetzgeber daher nachdrücklich dazu auf, von der Kostenerstattung auch Gebrauch zu machen.

zu Art. 11: Änderung Künstlersozialversicherungsgesetz

Die Aussetzung der Mindesteinkommensgrenze im Künstlersozialversicherungsgesetz wird für das Jahr 2022 verlängert. Dadurch verlieren die Versicherten ihre Pflichtversicherung auch dann nicht, wenn sie das eigentlich notwendige Mindesteinkommen in Höhe von 3.900 Euro nicht erwirtschaften. Der DGB begrüßt die Verlängerung der Aussetzung.

zu Art. 12 und 13: Änderung Arbeitsschutzgesetz und SARS-CoV-2-Arbeitsschutzverordnung

Durch Ergänzung des § 18 Absatz 3 des Arbeitsschutzgesetzes wird das BMAS ermächtigt, für einen Zeitraum von sechs Monaten nach Aufhebung der ELNR spezielle Rechtsverordnungen zu erlassen. Zudem wird die SARS-CoV-2-Arbeitsschutzverordnung bis zum 19. März 2022 verlängert und in Teil-



len geändert. Der DGB begrüßt die befristete Beibehaltung der bewährten SARS-CoV-2 Arbeitsschutzverordnung zur Sicherstellung des sicheren und gesunden Arbeitens im Betrieb als wichtiges Instrument für die betrieblichen Akteure.

§ 3 über Maßnahmen der Kontaktreduktion im Betrieb wird geändert. Die Verpflichtung, „alle geeigneten technischen und organisatorischen Maßnahmen“ zur Kontaktreduktion zu treffen, wird durch einen Prüfauftrag ersetzt, welche Maßnahmen getroffen werden können. Auch die Regelung zur Reduktion der gleichzeitigen Nutzung von Räumen wird eingeschränkt, insofern andere Maßnahmen einen gleichwertigen Schutz sicherstellen. In der Begründung heißt es dazu: „Der Impf- und Genesenenstatus kann daher, sofern er bekannt ist, in der Bewertung der Maßnahmen zur Kontaktreduktion berücksichtigt werden, so dass im Einzelfall Maßnahmen zur Kontaktreduktion wegfallen können.“ Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften kritisieren die geplante Änderung, da die Regelung zum einen unzulässigen Druck auf die Beschäftigten ausüben könnte, den Impfstatus offen zu legen, zum anderen aber auch deswegen, weil auf dieser Basis für geimpfte und genesene Beschäftigte technische oder organisatorische Maßnahmen reduziert oder vollständig abgeschafft werden könnten. Gerade angesichts der „vierten Welle“ werden entsprechende Maßnahmen wie vermehrte Nutzung von mobiler Arbeit/Homeoffice oder Lüftungsmaßnahmen vom RKI weiterhin empfohlen (vgl. ControlCOVID-Strategie zur Vorbereitung auf den Herbst/Winter 2021/22 vom 22.09.2021) – auch unter Gesichtspunkten des Fremdschutzes. Ansonsten wird die Betonung der Maßnahmenhierarchie begrüßt. Impfungen sind nach herrschender Meinung der Arbeitsschutz-Fachwelt keine Maßnahme des Arbeitsschutzes und können technische und organisatorische Maßnahmen daher nicht ersetzen.

§ 4 legt die Aufbewahrung über die Nachweise zur Beschaffung von Tests und Vereinbarungen mit Dritten über die Testung der Beschäftigten durch den Arbeitgeber fest. In Bezug auf den Vollzug der Aufsichtsschutzbehörden ist dies unerlässlich und die unveränderte Verlängerung bis zum 19. März zu begrüßen.

Ebenfalls neu eingefügt wird ein neuer § 6, durch den das BMAS die beratenden Arbeitsschutzausschüsse nach § 18 Absatz 2 Nummer 5 sowie § 24a des Arbeitsschutzgesetzes beauftragen kann, Regeln und Erkenntnisse zur Erfüllung der Anforderungen der Arbeitsschutzverordnung zu ermitteln, die das BMAS wiederum im Gemeinsamen Ministerialblatt bekannt machen kann. Der DGB begrüßt die Einbindung der Arbeitsschutzausschüsse. Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften mahnen jedoch an, dass die Einführung einer eingriffsintensiven Maßnahme wie etwa einer 3G-Zugangsregelung im Arbeitsleben der Entscheidung des Gesetzgebers bedarf.

Um die Beschäftigten und ihre Angehörigen angesichts des eskalierenden Infektionsgeschehens zu schützen und die drohende Überlastung des Gesundheitssystems zu verhindern, kann die Anwendung der 3G-Regelung im Arbeitsleben eine wirksame Maßnahme darstellen. Ein solcher Eingriff in die Beschäftigungsverhältnisse bedarf jedoch einer bundeseinheitlichen Regelung, in der die Interessen der Beschäftigten gewährleistet bleiben. Ein entsprechendes Bundesgesetz muss ein spezielles Maßregelungsverbot beinhalten, das Kündigungen im Zusammenhang mit der Umsetzung von 3G-Regeln ausschließt. Gleichzeitig darf eine solche Regelung – nicht zuletzt aus Gründen des Fremdschutzes – nicht dazu führen, dass nach SARS-CoV-2-Arbeitsschutzverordnung sowie nach SARS-CoV-2-Arbeitsschutzregel getroffenen Arbeitsschutzmaßnahmen in den Betrieben vernachlässigt oder gar abgebaut werden.

Die Kosten für Tests im Arbeitsverhältnis dürfen unter keinen Umständen den Arbeitnehmer*innen angelastet werden. Die Zeit, die zur Durchführung eines Tests benötigt wird, inklusive der Wegzeiten



zur Stelle der Testung, muss Teil der vergütungspflichtigen Arbeitszeit sein. Ein positives Testergebnis darf unabhängig vom Vorliegen eines Impfschutzes; zu keinen Einbußen beim Lohnanspruch oder der Entschädigung der getesteten Person führen; die Einführung einer 3G-Regelung im Arbeitsleben muss mit einer entsprechenden Korrektur von § 56 Abs. 1 Satz 4 IfSG einhergehen. Die freie Wahl der Beschäftigten, welches Nachweiskriterium erbracht wird, muss dabei jederzeit gewährleistet sein. Eine Auskunftspflicht von Beschäftigten gegenüber dem Arbeitgeber über den eigenen Impf- oder Genesungsstatus greift im erheblichen Maße in die schutzwürdigen Interessen der Beschäftigten ein; der Schutz ihrer Gesundheitsdaten muss unbedingt gewährleistet bleiben. Die Möglichkeit der Vorlage eines Testnachweises muss für alle Beschäftigten unabhängig vom Impf- oder Genesungsstatus garantiert werden und die freiwillige Vorlage eines Impf- oder Genesungsausweises muss zugleich von der Pflicht zur Vorlegung eines Testnachweises entbinden. Bei der Vorlage des Nachweises im Betrieb sind möglichst datensparende und datensensible Abläufe vorzugeben. Jegliche Nachweis- und Gesundheitsdaten der Beschäftigten sind nach zwei Wochen zu löschen, wobei die Löschung rechtsicher dokumentiert und durch den Betriebsrat und die Arbeitsschutzbehörden begleitet sowie mit öffentlichem Aushang an alle Beschäftigten belegt werden muss. Die konkrete Umsetzung der 3G-Regel im Betrieb ist mitbestimmungspflichtig.

zu Art. 17 und 18: Pflegezeit und Familienpflegezeit

Der DGB begrüßt die Verlängerung der Sonderregelungen im Pflegezeitgesetz anlässlich der Pandemie ebenso wie die Verlängerungen der Erleichterungen im Familienpflegezeitgesetz. Der DGB weist darauf hin, dass Frauen auch in der Pandemie überproportional oft die Pflege von Angehörigen übernommen haben.

zu Art. 20: Änderung Sozialdienstleister-Einsatzgesetz

Das Sozialdienstleister-Einsatzgesetz soll bis zum 19. März 2022 verlängert werden, um die Infrastruktur sozialer Dienstleister in Zeiten der Pandemie zu stabilisieren. Der DGB hält diese Änderung für sachgerecht und bewertet sie positiv.