



**Ausgabe 8/2020 vom 9. April 2020**

## **Meurer: Längst über Bonuszahlung im Gespräch**

## **Brüderle: Nicht die Zeit für tarifpolitische Spielchen**

## **Rechtsverordnung zur Flexibilisierung des Arbeitszeitgesetzes**

## **Weiteres Corona-Webinar zu aktuellen arbeitsrechtlichen Entwicklungen geplant**



### **Meurer: Längst über Bonuszahlung im Gespräch**

### **Brüderle: Nicht die Zeit für tarifpolitische Spielchen**

### **bpa Arbeitgeberverband zum „Tarifvertrag für Bonuszahlungen“**

Zum Thema Bonuszahlungen an Pflegekräfte mittels eines Tarifvertrags erklärte der stellvertretende bpa-Arbeitgeberpräsident und bpa-Präsident Bernd Meurer:

„Eine Prämie für die in dieser Zeit hart arbeitenden Pflegekräfte ist unstrittig. Allerdings muss jetzt schnell klargestellt werden, wo das Geld herkommt. Wir sind dazu bereits seit eineinhalb Wochen im Gespräch. Wir brauchen eine schnelle Aussage des Bundesgesundheitsministeriums, in welcher Höhe und für wen diese zusätzliche Prämie finanziert wird.“

Wenn jetzt die AWO-Zweitmarke BVAP und die Verdi dafür einen Tarifvertrag aushandeln und diesen allgemeinverbindlich erklären lassen wollen, ist das Klamauk und passt nicht in die Zeit.

Jetzt geht es darum die Versorgung sicherzustellen, die Mitarbeiter, die einen Riesenjob machen, zu schützen und arbeitsfähig zu halten, zum Beispiel durch die Organisation von Schutzausrüstung und schlicht Leben zu retten.“

Und der bpa Arbeitgeberpräsident Rainer Brüderle ergänzte:

„Wer meint, eine solche Zeit zu nutzen, um tarifpolitische Spielchen zu spielen, der will sich scheinbar nur ins Gespräch bringen und hat den Ernst der Lage nicht verstanden. Nun eine politisch wie rechtlich höchst umstrittene Allgemeinverbindlicherklärung durchsetzen zu wollen, geht am Thema vorbei. Was soll eine

Allgemeinverbindlichkeitsklärung zu einem Anliegen, dem momentan die Finanzierung fehlt, aber keinesfalls die Akzeptanz. Da beide Parteien ihr Ergebnis ohnehin unter Finanzierungsvorbehalt stellen, kann bei entsprechender Zusage der Politik, eine Auszahlung der Prämie an die Mitarbeiter schneller und direkter durch die Betriebe erfolgen. Ein Tarifvertrag verzögert diesen Prozess und ist überflüssig wie ein Kropf.“

Hintergrund:

Der BVAP und die verdi haben am letzten Wochenende einen [Tarifvertrag](#) über die Bonuszahlung von 1.500 Euro an Pflegekräfte abgeschlossen, der die Zahlung im Juli 2020 vorsieht und vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales für allgemeinverbindlich erklärt werden soll. Auch sie betonen, dass die Prämie von den Kostenträgern refinanziert werden muss. Näheres dazu finden Sie [hier](#).

Der Paritätische Wohlfahrtsverband, der Mitglied im BVAP ist, hält den Weg über einen Tarifvertrag auch für falsch und zu bürokratisch, wie er [hier](#) mitteilt.



### **Rechtsverordnung zur Flexibilisierung des Arbeitszeitgesetzes**

In unserem Newsticker 6/2020 vom 24. März 2020 hatten wir angekündigt, dass das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) im Rahmen des sogenannten „Sozialschutz-Pakets“ unter anderem eine Änderung des Arbeitszeitgesetzes vorgenommen hat. Danach erhielt das BMAS die Ermächtigung, im Einvernehmen mit dem Bundesministerium für Gesundheit, bundeseinheitliche Ausnahmen von Arbeitszeitvorschriften zu erlassen. Diese Woche trat die vom BMAS vorgelegte Verordnung zu Abweichungen vom Arbeitszeitgesetz infolge der COVID-19-Epidemie in Kraft.

Sie sieht folgende wesentliche Regelungen vor:

#### Tägliche Arbeitszeit

Die tägliche Höchstarbeitszeit darf vorübergehend - bis zum 30. Juni 2020 - auf bis zu 12 Stunden verlängert werden; in dringenden Ausnahmefällen sogar über 12 Stunden hinaus.

Zu beachten bleibt dabei, dass trotz der verlängerten täglichen Arbeitszeit die wöchentliche Arbeitszeit 60 Stunden grundsätzlich nicht überschreiten darf.

Damit wird zwar vorübergehend die Arbeitszeit erhöht, keine Änderung erfährt jedoch die Regelung zur durchschnittlichen täglichen Arbeitszeit, geregelt in § 3 Satz 2 ArbZG. Das führt dazu, dass weiterhin innerhalb von sechs Kalendermonaten oder innerhalb von 24 Wochen eine durchschnittliche tägliche Arbeitszeit von acht Stunden herzustellen ist.

Bedeutet für Sie: **Ein volles Ausschöpfen der verlängerten Arbeitszeiten in den Monaten April, Mai und Juni schränkt den zeitlichen Personaleinsatz ab Juli 2020 deutlich ein.**

Insofern bietet die Verlängerung der täglichen Dienstzeiten auf bis zu 12 Stunden jedenfalls die Flexibilität, den Arbeitsrhythmus zu ändern, um einen konstanten Personaleinsatz mit weniger Personalwechsel einzuführen. Außerdem bietet sich dadurch die Möglichkeit, längere Freischichten zu planen, ohne dass es zu Einbußen der monatlichen Arbeitszeit kommt.

#### Verkürzung der Ruhezeiten

Nach § 2 der Verordnung kann die Ruhezeit zwischen zwei Diensten nun auf bis zu neun Stunden Ruhezeit gekürzt werden. Wichtig ist, dass die Verkürzung der Ruhezeit innerhalb von vier Wochen ausgeglichen wird, z.B. durch einen freien Tag oder durch Verlängerung anderer Ruhezeiten auf jeweils mindestens 13 Stunden.

Die Änderungen zur Arbeitszeit und den Ruhezeiten gelten für alle Einrichtungen der Behandlung, Pflege und Betreuung von Personen einschließlich ambulanter Dienste und dürfen **nur bis zum 30. Juni 2020** angewendet werden.

#### Verlängerter Ausgleichszeitraum für Sonn- und Feiertagsbeschäftigung

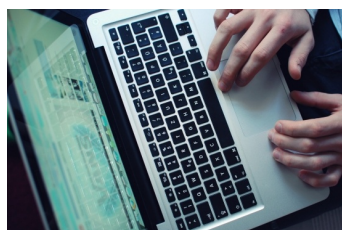
Der Ausgleichszeitraum für die Gewährung eines Ersatzruhetages wegen der Beschäftigungen an Sonn- und Feiertagen wird auf acht Wochen verlängert. Beachten Sie jedoch, dass der Ersatzruhetag spätestens am 31. Juli 2020 zu gewähren ist. Es gilt weiterhin darauf zu achten, dass 15 Sonntage im Jahr beschäftigungsfrei sind.

#### Verhältnis zu anderen Regelungen

Sofern in Ihrem Bundesland landesbezogene Verordnungen oder Allgemeinverfügungen erlassen wurden, bleiben diese weiterhin in Kraft, soweit sie längere Arbeitszeiten ermöglichen oder sie für Tätigkeiten gelten, die im Verordnungsentwurf nicht genannt sind oder weitere Regelungen treffen, die nicht Gegenstand dieser Rechtsverordnung sind.

#### Bewertung:

Insgesamt ist die Rechtsverordnung der richtige und notwendige Schritt. Die zeitliche Begrenzung der Rechtsverordnung auf den 31. Juli 2020 ist aus unserer Sicht eindeutig zu kurz bemessen.



### **Weiteres Corona-Webinar zu aktuellen arbeitsrechtlichen Entwicklungen geplant**

Wir möchten gerne den Mitgliedern des bpa Arbeitgeberverbandes eine weiteres kostenloses Corona Folge-Webinar zu aktuellen

arbeitsrechtlichen Entwicklungen anbieten. Das Webinar ist für den 22.4. oder 23.4., voraussichtlich wieder um 11.00 Uhr vorgesehen. Das genaue Datum und die Einladung werden wir Ihnen nach Ostern zusenden.

Geplante Themen des Webinars sind unter anderem: Flexibilisierung der Arbeitszeiten während der Pandemie, Arbeitsrechtliche Aspekte des diskutierten Pflege-Bonus sowie Hinweise zur 4. Pflegearbeitsbedingungenverordnung, insbesondere zu den Urlaubregelungen.

Wir würden uns freuen, Sie als Gast beim nächsten Webinar begrüßen zu dürfen!



### **Ostergrüße**

Wir wünschen Ihnen, Ihren Familien und Ihren Mitarbeitern ein frohes und hoffentlich ruhiges Osterfest.

Wir versprechen, wir sind für Sie da – gerade in diesen Zeiten.

Ihr  
bpa Arbeitgeberverband

bpa Arbeitgeberverband e.V.  
Friedrichstr. 147  
10117 Berlin  
[presse@bpa-arbeitgeberverband.de](mailto:presse@bpa-arbeitgeberverband.de)

