



Ausgabe 31/2020 vom 13. November 2020

## **Aktueller Stand der Beratungen zum Dritten Bevölkerungsschutzgesetz**

### **Erster Umsetzungsbericht zur Konzertierte(n) Aktion Pflege (KAP) vorgestellt**

### **Brüderle: „Allgemeinverbindlicher Tarifvertrag in der Pflege ist überflüssig, unwirksam und verfassungswidrig“**



#### **Aktueller Stand der Beratungen zum Dritten Bevölkerungsschutzgesetz**

Wir hatten Sie in unserem letzten Newsticker vom 6. November über die geplanten Änderungen im Infektionsschutzgesetz (IfSG) informiert. Aktuell läuft das Gesetzgebungsverfahren zum „Entwurf eines Dritten Gesetzes zum Schutz der Bevölkerung bei einer epidemischen Lage von nationaler Tragweite“. Es ist damit zu rechnen, dass die Regelungen Ende November in Kraft treten werden. Ob zumindest die arbeitsrechtlichen Vorgaben rückwirkend zum 1. Oktober in Kraft treten, bleibt abzuwarten.

Daher möchten wir Sie bereits jetzt über den aktuellen Stand der geplanten arbeitsrechtlichen Änderungen informieren.

#### Erweiterung des entschädigungsberechtigten Personenkreises, § 56 Abs. 1 IfSG

Der Kreis der Entschädigungsberechtigten nach § 56 IfSG soll erweitert werden auf Personen, die aufgrund der Corona-Krise ihrer arbeitsvertraglich geschuldeten Arbeitsleistung zweitweise nicht mehr nachkommen können, weil sie eine abgesonderte Person betreuen oder pflegen müssen. Die Erweiterung des Kreises der Anspruchsberechtigten ist insbesondere für solche Fälle relevant, in denen ein Kind unter Quarantäne gestellt wird.

Die Arbeitgeber machen sich dafür stark, dass auch Verdachtsfälle unter den Entschädigungsanspruch nach § 56 Abs. 1 IfSG fallen. Das betrifft zum Beispiel die Fälle, in denen das Gesundheitsamt einen Test anordnet, jedoch (noch) nicht eine Quarantäne, oder Fälle, in denen eine Meldung über die Corona-Warn-App erfolgt oder bei denen ein enger Kontakt mit einer infizierten Person bestand.

#### Ausschluss einer Entschädigung bei vermeidbaren Reisen

Auf der anderen Seite enthält der Gesetzentwurf zu Recht und längst überfällig die Klarstellung, dass bei Reisen in ein Risikogebiet ein Anspruch des Arbeitnehmers auf Entschädigung nach § 56 IfSG nicht besteht.

§ 2 Nr. 17 IfSG konkretisiert ein Risikogebiet als ein Gebiet außerhalb der Bundesrepublik, für das vom Bundesgesundheitsministerium im Einvernehmen mit dem Auswärtigen Amt und dem Bundesinnenministerium ein erhöhtes Risiko für eine Infektion mit dem Coronavirus festgestellt

wurde. Die Einstufung als Risikogebiet erfolgt erst mit Ablauf des ersten Tages nach Veröffentlichung der Feststellung durch das Robert Koch-Institut im Internet unter der Adresse <https://www.rki.de/risikogebiete>.

Trotz der begrüßenswerten geplanten Änderungen gibt es weiteren Klarstellungs- und Verbesserungsbedarf. So zeigt sich aufgrund der zahlreichen Anfragen aus der Mitgliedschaft zum Thema Entschädigungsanspruch nach § 56 IfSG, dass die Voraussetzungen für eine Entschädigung bzw. für den Erstattungsanspruch des Arbeitgebers in den Ländern unterschiedlich ausgelegt und beurteilt werden. Hier muss aus Sicht der Arbeitgeber zumindest eine einheitliche Rechtsanwendung sichergestellt werden.

Des Weiteren sollte aus Gründen der Rechtssicherheit klargestellt werden, dass das Infektionsschutzgesetz der Regelung des § 616 Bürgerliches Gesetzbuch (BGB) vorgeht. Das bedeutet, eine Leistung nach dem Infektionsschutzgesetz muss anderen vertraglichen Ansprüchen vorgehen. Dies gilt insbesondere für den Fall des Betriebsrisikos sowie die Regelung nach § 616 BGB.

Neue Brisanz erhält der Entwurf durch eine aktuelle Stellungnahme des Bundesrates zum Gesetzentwurf. Er schlägt eine Anpassung der Vorleistungspflicht des Arbeitgebers gemäß § 56 Abs. 5 S.1 IfSG auf maximal zehn bzw. zwanzig Wochen vor. Bislang sah der § 56 Abs. 5 S. 1 IfSG eine Vorleistungspflicht des Arbeitgebers für die Dauer von sechs Wochen vor. Nach der aktuellen Regelung trägt der Arbeitgeber schon heute für die Dauer von sechs Wochen das Risiko, dass die Voraussetzungen der staatlichen Entschädigungspflicht vorliegen. Hier bedarf es einer Lösung, die nicht nur eine einseitige Verlagerung des Risikos zulasten des Arbeitgebers vorsieht.

Wir setzen uns gemeinsam mit der BDA weiter für arbeitgeberfreundliche Klarstellungen und Änderungen ein und werden Sie in Kürze über die endgültigen gesetzlichen Änderungen und deren Relevanz für Ihre Praxis informieren.



Gemeinsam  
für Pflege  
#KAP

### **Erster Umsetzungsbericht zur Konzertierten Aktion Pflege (KAP) vorgestellt**

Heute haben Bundesgesundheitsminister Jens Spahn, Bundesfamilienministerin Franziska Giffey und Bundesarbeitsminister Hubertus Heil den ersten Umsetzungsbericht zur Konzertierten Aktion Pflege (KAP) vorgestellt.

Für die damals in der Arbeitsgruppe 5 besprochenen Themen gab es keinen neuen Stand. Wir haben sie regelmäßig über das tarifpolitische Geschehen informiert und gestern noch einmal öffentlich (s.u.) deutlich gemacht, dass wir einen allgemeinverbindlichen Tarifvertrag ablehnen. Wir nehmen zur Kenntnis, dass insbesondere Bundesminister Heil dieses Projekt nach wie vor umsetzen will. Allerdings trug er das an diesem Freitag etwas zurückhaltender vor.

Wir werden Sie selbstverständlich über neue Entwicklungen umgehend informieren.

Die Pressemitteilung dazu finden Sie [hier](#).

Den ersten Umsetzungsbericht finden Sie [hier](#).

### **Brüderle: „Allgemeinverbindlicher Tarifvertrag in der Pflege ist überflüssig, unwirksam und verfassungswidrig“**

**bpa Arbeitgeberverband zu**



## Forderungen auf dem Deutschen Pflorgetag

Zu den Diskussionen auf dem Deutschen Pflorgetag über einen allgemeinverbindlichen Tarifvertrag erklärt der Präsident des bpa Arbeitgeberverbandes Rainer Bröderle:

„Im vergangenen Jahr haben Altenpflegefachkräfte im Mittel 3021 Euro monatlich in Deutschland verdient. Legt man die Steigerungsraten der letzten Jahre zugrunde, dürfte das aktuelle mittlere Gehalt knapp 3.200 Euro betragen. Die Gehälter in der Altenpflege sind in den vergangenen fünf Jahren etwa doppelt so stark wie in der Gesamtwirtschaft gestiegen. Zudem haben Pflegeunternehmen in den vergangenen Jahren 100.000 zusätzliche sozialversicherungspflichtige Jobs geschaffen. Wettbewerbsverzerrungen zu Lasten einzelner Träger gibt es nicht.

Die aus Sicht der Pflegekräfte positive Gehaltsentwicklung ging einher mit deutlich steigenden Eigenanteilen der Pflegebedürftigen. Wer höhere Löhne für Altenpflegekräfte haben und gleichzeitig die Pflegebedürftigen nicht mehr belasten will, der muss mehr Geld zur Verfügung stellen – entweder über die Beitragsmittel zur sozialen Pflegeversicherung oder über Steuermittel. Mehr Geld ist die Voraussetzung für eine bessere Bezahlung. Allgemeinverbindliche Tarifverträge sind es nicht.

Ein allgemeinverbindlicher Tarifvertrag ist in der bekannten Konstellation nicht nur überflüssig, sondern auch kontraproduktiv und verfassungswidrig. Eine Gewerkschaft ohne Mitglieder und ein Miniarbeitgeberverband (BVAP) können keine Bedingungen aushandeln, die der Gesamtbranche von Stralsund bis Freiburg durch staatliche Rechtsverordnung übergestülpt werden. Das will einerseits die überwiegende Mehrheit der Branche nicht und verstößt andererseits gegen mehrere Grundrechte (Koalitionsfreiheit, Arbeitsvertragsfreiheit, allgemeine Handlungsfreiheit, Demokratieprinzip). Da wir mit beiden Beinen fest auf dem Boden unseres Grundgesetzes stehen, können wir uns das nicht gefallen lassen.

Die Erstreckung eines Mindestlohntarifvertrages ist zudem kontraproduktiv, weil bei derzeitiger Gesetzeslage die Kostenträger sich darauf zurückziehen können, dass höhere Löhne dann nicht mehr refinanziert werden. Der allgemeinverbindliche Tarifvertrag bekommt dann Höchstlohncharakter.

Der Zweck heiligt eben nicht jedes Mittel. Und der allgemeinverbindliche Tarifvertrag ist in der Pflege ein untaugliches Mittel, um bessere Arbeitsbedingungen für die Pflege zu erreichen.“

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

