



Ausgabe 30/2020 vom 6. November 2020

Handreichung "Arbeitsrechtliche Fragestellungen zur Coronavirus-Testverordnung (TestV) in der Pflege"

Noch freie Plätze für unser Dignar „Urlaub Extended“

Entwurf eines Dritten Bevölkerungsschutzgesetzes

Mindestlohnvorschlag der Europäischen Kommission vorgelegt



Handreichung "Arbeitsrechtliche Fragestellungen zur Coronavirus-Testverordnung (TestV) in der Pflege"

Seit dem 15. Oktober 2020 gilt die neue Coronavirus-Testverordnung (TestV). Diese ermöglicht Pflegeeinrichtungen und -diensten die selbstständige Durchführung von Schnelltests. Die TestV regelt grundsätzlich nur den Anspruch auf eine Testung. Eine Testpflicht der Arbeitnehmer formuliert diese nicht. Doch was, wenn sich ein Arbeitnehmer weigert, das Testangebot wahrzunehmen? Darf ein Arbeitgeber die Durchführung von Schnelltests (PoC-Antigen-Tests) verpflichtend anordnen? Was ist dabei zu beachten?

Wegen der vermehrten Nachfragen zu dem Thema steht Ihnen auf unserer Homepage [hier](#) eine Handreichung zu den arbeitsrechtlichen Fragestellungen zur Verfügung.



Noch freie Plätze für unser Dignar „Urlaub Extended“

In der Weihnachtszeit stellen sich Arbeitgeber oft besondere Fragen im Hinblick auf den Jahresurlaub, insbesondere bezüglich Gewährung und Verfall. Unsere Reihe an Dignaren (Online-Seminar) zu speziellen arbeitsrechtlichen Themen wird deshalb am **Dienstag, 10.11.2020** mit dem Thema „Urlaub Extended“ fortgesetzt. Es wird im Zeitraum von **10:30 Uhr bis 12:00 Uhr** stattfinden. Bis zu 25 Teilnehmer werden dabei durch ein Teammitglied unseres Justitiariates über praxisrelevante Fragen aufgeklärt und erhalten Tipps und Hinweise für die rechtliche Ausgestaltung von Urlaub in der Praxis. Die Teilnahmegebühr beträgt 29 Euro. Sichern Sie sich jetzt noch einen der wenigen freien Plätze.

Melden Sie sich einfach an, indem Sie uns eine kurze E-Mail an info@bpa-arbeitgeberverband.de, Betreff: online-Seminar 10.11.2020, schicken.

Wir freuen uns auf Ihre Teilnahme.

Foto: Corinna Dumat / pixelio.de

Entwurf eines Dritten



© Deutscher Bundestag / Foto- und Bildstelle

Bevölkerungsschutzgesetzes

Die Fraktionen der CDU/CSU und SPD haben den Entwurf eines Dritten Gesetzes zum Schutz der Bevölkerung bei einer epidemischen Lage von nationaler Tragweite vorgelegt, der nunmehr im Bundestag beraten werden soll.

Wegen der auch für Arbeitgeber relevanten Änderungen im Gesetzentwurf, möchten wir Sie auf die geplanten Änderungen im Infektionsschutzgesetz (IfSG) hinweisen, insbesondere zum Entschädigungsanspruch von betreuenden Personen sowie für Fälle von vermeidbaren Reisen.

1. Verlängerung des Entschädigungsanspruchs nach § 56 Abs. 1a IfSG

Der Entschädigungsanspruch des § 56 Abs. 1a IfSG für Eltern, die einen Verdienstaufschlag erleiden, weil sie unter anderem aufgrund von Schul- oder Kitaschließungen die Betreuung ihres Kindes übernehmen müssen, soll bis zum 31. März 2021 verlängert werden. Gleichzeitig ist beabsichtigt, den Entschädigungsanspruch auf Personen zu erweitern, die eine abgesonderte Person betreuen müssen. Damit sollen auch die Fälle erfasst werden, in denen einzelne Kinder eine Betreuungseinrichtung nicht mehr besuchen dürfen.

2. Ausschluss einer Verdienstaufschlagentschädigung bei vermeidbaren Reisen

Des Weiteren soll eine Entschädigung wegen Verdienstaufschlags nach § 56 Abs. 1 Satz 2 IfSG dann ausgeschlossen sein, wenn der Absender eine vermeidbare Reise in Risikogebiete zugrunde liegt.

Wir werden die weiteren Entwicklungen beobachten und Sie über die abschließenden Regelungen informieren.

Foto: Deutscher Bundestag



Mindestlohnvorschlag der Europäischen Kommission vorgelegt

Die Europäische Kommission hat am 28.10.2020 den Richtlinienvorschlag über "angemessene Mindestlöhne in der Europäischen Union" (COM(2020) 682 final) vorgelegt.

Fest steht zunächst, dass dieser Vorschlag keinen einheitlichen Mindestlohn für alle Mitgliedsstaaten enthält. Solche politischen Forderungen wurden in der Vergangenheit immer wieder vorgetragen. Aber der Kommission fehlt dafür ganz einfach die Kompetenz. Artikel 153 des Vertrages über die Arbeitsweise der Europäischen Union (AEUV) legt fest, auf welchen Gebieten die Union die Mitgliedsstaaten unterstützen darf. Die Regulierung von Arbeitsentgelt gehört nicht dazu. Auch die Europäische Kommission vertritt grundsätzlich die Auffassung, dass die Sozialpartner für die Lohngestaltung zuständig sind.

Der Vorschlag der Kommission sieht für die 21 Mitgliedsstaaten der EU, die einen gesetzlichen Mindestlohn haben, Vorgaben für deren angemessene Festlegung vor. Maßgebend sollen die Kaufkraft der Mindestlöhne, das allgemeine Niveau der Bruttolöhne und ihre Verteilung, die Wachstumsrate der Bruttolöhne sowie die Entwicklung der Arbeitsproduktivität sein. Regelmäßige und rechtzeitige Aktualisierungen der Mindestlöhne sollen durch Beratungsgremien gewährleistet werden.

Weiterhin sollen künftig alle Mitgliedsstaaten mit einer arbeitnehmerseitigen Tarifbindung von unter 70 Prozent mittels eines Aktionsplanes, der der

Kommission vorgelegt werden soll, Tarifverhandlungen fördern. In Deutschland liegt die Tarifbindung übrigens deutlich unter 70 Prozent.

Besonders hervorzuheben ist die Regulierung der öffentlichen Auftragsvergabe. Diese sieht vor, dass Mitgliedstaaten im Einklang mit den Vergaberichtlinien geeignete Maßnahmen ergreifen, um sicherzustellen, dass die Wirtschaftsteilnehmer bei der Ausführung von öffentlichen Aufträgen oder Konzessionsverträgen die für die jeweilige Branche und die jeweilige Region tarifvertraglich festgelegten Löhne bzw. die gesetzlichen Mindestlöhne einhalten.

Ministerrat und das Europaparlament müssen dem Vorschlag erst noch zustimmen.

Bewertung:

Der Vorschlag der Kommission ist abzulehnen. Die schlimmsten Befürchtungen, dass die Kommission einen einheitlichen europäischen Mindestlohn anstrebt, sind zwar nicht eingetreten. In der Praxis ließe sich dies auch kaum umsetzen, da unter anderem die Wertigkeit des Euros in den einzelnen Mitgliedstaaten unterschiedlich ist. Dennoch wird eine umfangreiche Regulierung des Mindestlohnes in einzelnen Mitgliedstaaten durch die EU gefordert. Aber auch das ist nicht von § 153 AEUV abgedeckt.

Auch die Festlegung zur Stärkung der Tarifbindung stellt eine Anmaßung an Kompetenzen dar, die eindeutig nicht gegeben sind. Mit der Regulierung der Auftragsvergabe schränkt die EU die grenzüberschreitende Dienstleistungserbringung in unangemessenem Maße ein, anstatt die Sozialpartner in Europa zu stärken.

Auch die Bundesvereinigung Deutscher Arbeitgeberverbände stellt sich eindeutig gegen den Vorschlag. Das Rundschreiben finden Sie [hier](#). Wir hoffen, dass dieser Vorstoß der Kommission bereits durch das Europaparlament oder den Ministerrat politisch gestoppt wird. Sollte dies wider Erwarten nicht der Fall sein, werden die nationalen Arbeitgebervereinigungen sicher über eine Klage nachdenken müssen.

bpa Arbeitgeberverband e.V.
Friedrichstr. 147
10117 Berlin
presse@bpa-arbeitgeberverband.de

