

Ausgabe 6/2021 vom 12. Februar 2021

## F.A.Z.-Kommentar: "Die neue Staatspflege"

## Neues Diginar zur 4. Pflegearbeitsbedingungenverordnung am 4. März 2021

## Arbeitgeber verweigert zu Recht Zugang zum Arbeitsplatz ohne Corona-Test



### F.A.Z.-Kommentar: "Die neue Staatspflege"

Heute möchten wir Sie auf einen Kommentar von Dietrich Creutzburg in der Frankfurter Allgemeinen Zeitung (F.A.Z., 8.2.2021) mit dem Titel "Die neue Staatspflege" hinweisen. Er setzt sich darin mit den Plänen zu einem allgemeinverbindlichen Tarifvertrag dezidiert auseinander.

Hier nur eine kleine Leserprobe. Mehr dazu im Artikel [hier](#):

"Wer eine Pervertierung tarifpolitischer Institutionen und Verfahrensregeln ablehnt, ist nicht automatisch gegen höhere Gehälter. Ebendiese Legende wird jedoch von der Gewerkschaft Verdi, der Arbeiterwohlfahrt (Awo) und ihren Helfern in der schwarz-roten Koalition als politisches Kampfmittel benutzt, um Vertreter abweichender Vorschläge aus dem Feld zu schlagen. Dass hier knallharte Interessenpolitik betrieben wird (mit gleicher Härte ließe sich hinzufügen: auf Kosten von Pflegebedürftigen), geht wohl nur wenigen Beobachtern auf."

Foto: Tim Reckmann / pixelio.de



### Neues Diginar zur 4. Pflegearbeitsbedingungenverordnung am 4. März 2021

Die 4. Pflegearbeitsbedingungenverordnung hat seit dem letzten Jahr einige Änderungen in der Pflege mit sich gebracht. Doch auch im Jahr 2021 kommen Neuerungen, die jedes Pflegeunternehmen kennen muss. In unserer Diginarreihe bieten wir am 4. März um 10:30 Uhr umfangreiche Informationen zu den bisher bestehenden und noch kommenden Regelungen für die Pflege.

Seit letztem Jahr gibt es einen neuen Mindesturlaub, der in diesem Jahr erhöht wurde. Hinzu kommt eine neue Fälligkeit für den Pflegemindestlohn ab Mai 2021. Neben der Erhöhung des Lohnes wurden weitere Mindestlohngruppen eingeführt, die im Laufe des Jahres zum Tragen kommen. Wie Sie dies in der Praxis ausgestalten und was Sie in diesem und im kommenden Jahr beachten müssen, erfahren Sie bei diesem Termin für den Preis von 29 Euro.

Bitte schreiben Sie uns bei Interesse eine kurze E-Mail an [info@bpa-arbeitgeberverband.de](mailto:info@bpa-arbeitgeberverband.de), Betreff: Diginar 4. März 2021, um sich einen der freien Plätze zu sichern. Die Anmeldungen werden in der

Reihenfolge des Eingangs bearbeitet, verlieren Sie also keine Zeit! Die Teilnehmerzahl ist auf 25 begrenzt.

Freuen Sie sich auf das neue Thema unserer Reihe an informativen Diginaren, die Ihnen den vollen Umfang an Informationen bietet, ohne auf die Vorteile einer Präsenzveranstaltung im kleinen Rahmen verzichten zu müssen.



### **Arbeitgeber verweigert zu Recht Zugang zum Arbeitsplatz ohne Corona-Test**

Auf eine aktuelle Entscheidung des Arbeitsgerichts Offenbach möchten wir Sie gerne hinweisen:

Ohne Erfolg blieb ein Eilverfahren eines Arbeitnehmers auf Fortsetzung seiner Arbeitstätigkeit beim Arbeitgeber (Beschluss vom 04.02.2021 - 4 Ga 1/21). Dieser verwehrte dem Arbeitnehmer den Zutritt zum Werksgelände, weil dieser sich weigerte, einen nach Ansicht des Arbeitgebers in einer Betriebsvereinbarung vorgesehenen PCR-Test durchzuführen. Aus Sicht des Arbeitnehmers verstoße die Anweisung, den Test durchzuführen, gegen das Recht auf Selbstbestimmung und sei weder durch das Weisungsrecht noch die Betriebsvereinbarung gedeckt. Der PCR-Test sei unverhältnismäßig, weil er einen invasiven Eingriff in die körperliche Unversehrtheit bilde.

Die Richter des Arbeitsgerichts in Offenbach am Main wiesen den Antrag unter anderem jedoch auch schon deshalb zurück, weil der Arbeitnehmer die Eilbedürftigkeit einer sofortigen Entscheidung nicht belegt habe. Für die Richter war ein besonderes, eiliges Beschäftigungsinteresse nicht erkennbar.

Trotzdem sind die Feststellungen des Gerichts auch für die mit einer besonders strengen Testpflicht belegte Pflegebranche übertragbar. Trotz der Ansteckungsgefahren mit dem SARS-CoV-2-Virus und den damit einhergehenden zum Teil schweren Folgen in Pflegebetrieben, weigern sich vereinzelt Arbeitnehmer, die verpflichtenden Testungen zu dulden. Diese Entscheidung stärkt tendenziell die Position der Arbeitgeber dahingehend, sich weigernde Arbeitnehmer dann von der Arbeit (unbezahlt) freustellen zu können.

Sobald die Entscheidungsgründe vorliegen, werden wir Sie näher über die Einzelheiten informieren.

Foto: HHS / pixelio.de

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

