

Wir Privaten.  
Ihre Pflegeprofis.

# NEWTICKER

bpa  
Arbeitgeberverband

Ausgabe 13/2022 vom 29. April 2022

## Pflegemindestlohn für Fachkräfte steigt auf über 18 Euro

### Arbeitshilfe zum Pflegemindestlohn

### Freistellung impfunwilliger Beschäftigte



#### **Pflegemindestlohn für Fachkräfte steigt auf über 18 Euro**

**„Pflege ist und bleibt ein attraktiver Arbeitsmarkt“**

#### **bpa Arbeitgeberverband zur Veröffentlichung der 5. Pflegearbeitsbedingungenverordnung**

Zur Veröffentlichung der 5. Pflegearbeitsbedingungenverordnung, die zum 1. Mai 2022 in Kraft tritt, erklärte bpa Arbeitgeberverbandspräsident und Kommissionsmitglied Rainer Brüderle:

„Die Pflegekommission hat erneut bewiesen, dass sie einmütig zu guten Ergebnissen für die Pflegekräfte und die Unternehmen kommt und das ganz ohne staatliche Zwangsverpflichtung. Wir haben mit dem Ergebnis erneut eine tragfähige Grundlage für einen attraktiven Pflegearbeitsmarkt in den kommenden Jahren gelegt. Eine verfassungsrechtlich umstrittene und kaum praktikable Tariftreuregelung ist eigentlich überflüssig.“

Bis Dezember 2023 steigt der Mindestlohn für ungelernete Pflegehilfskräfte auf 14,15 Euro, für einjährige gelernte Pflegehilfskräfte auf 15,25 Euro und für Pflegefachkräfte auf 18,25 Euro. Zudem erhöht sich der Mindesturlaub bereits zum 1. Januar 2023 auf 29 Tage.

Die Veröffentlichung finden Sie [hier](#).

Einen Überblick aller derzeit geltenden branchenspezifischen Mindestlöhne finden Sie [hier](#). Darin sind leider die ab September 2022 geltenden Pflegemindestlöhne noch nicht enthalten. Einen Überblick mit den ergänzten Pflegemindestlöhnen finden Sie auch im Mitgliederbereich unserer Webseite.

#### **Arbeitshilfe zum Pflegemindestlohn**

Zu der veröffentlichten 5. Pflegemindestbedingungenverordnung hat der bpa Arbeitgeberverband eine Arbeitshilfe erstellt. Darin wird der Geltungsbereich, die Höhe und Stufenschritte der einzelnen Tätigkeiten sowie arbeitsvertragliche Auswirkungen erläutert.

Sie finden die Arbeitshilfe im Mitgliederbereich unter [www.bpa-arbeitgeberverband.de](http://www.bpa-arbeitgeberverband.de)

Bei Fragen steht Ihnen das Team des bpa



Arbeitgeberverbandes selbstverständlich zur Verfügung.



## **Freistellung impfunwilliger Beschäftigte**

Impfunwillige Beschäftigte Pflege- und Betreuungskräfte darf der Arbeitgeber freistellen - so entschied es als erstes Arbeitsgericht das AG Gießen (Urt. v. 12.04.2022, Az.: 5 Ga 1/22 und 5 Ga 2/22).

Während die allgemeine Impfpflicht keine Mehrheit in der Ampel-Koalition erreicht hat, gilt für Beschäftigte im Pflege- und Gesundheitsbereich seit dem 15. März 2022 eine einrichtungsbezogene Impfpflicht gemäß § 20a Infektionsschutzgesetz (IfSG).

Die Beschäftigung von nach dem 15. März 2022 eingestellten Personen ohne entsprechenden Nachweis ist grundsätzlich unzulässig. Bereits zuvor beschäftigte Personen müssen ihren Impf- bzw. Genesenenstatus gegenüber dem Arbeitgeber nachweisen. Erfolgt dies nicht, hat die Einrichtungsleitung dies dem zuständigen Gesundheitsamt mitzuteilen. Dieses kann dann ein Tätigkeitsverbot aussprechen. Geschieht dies, darf der Mitarbeiter nicht mehr tätig werden. Indes: Ohne die Erteilung eines behördlichen Tätigkeitsverbots ist eine Beschäftigung des ungeimpften Mitarbeiters rechtlich zulässig.

## **Seniorenheim stellt Wohnbereichsleiter und Pflegefachkraft frei**

Im Rahmen ihrer internen Risikobewertung stuft die Leitung eines Seniorenheims das Risiko einer Beschäftigung von ungeimpften Mitarbeitern mit Kontakt zu den teils hochbetagten Heimbewohnern jedoch als zu hoch ein. Zwei dort beschäftigte Mitarbeiter, die keinen Impf- bzw. Genesenennachweis vorlegen konnten, stellte das Seniorenheim kurzerhand von der Verpflichtung zur Erbringung der Arbeitsleistung frei. Ein behördliches Tätigkeitsverbot war zu diesem Zeitpunkt nicht erteilt worden.

Die betroffene Pflegefachkraft und der betroffene Wohnbereichsleiter verlangten ihre Beschäftigung und machten diese im Wege der einstweiligen Verfügung gerichtlich geltend.

Damit scheiterten sie allerdings vor dem AG Gießen (Urt. v. 12.04.2022, Az.: 5 Ga 1/22 und 5 Ga 2/22). Denn das Gericht folgte der Argumentation des Arbeitgebers:

Aus der infektionsschutzrechtlichen Vorschrift des § 20a Abs. 3 S. 4 IfSG folge zwar ein unmittelbares Beschäftigungsverbot bei Nichtvorlage eines Impf- oder Genesenennachweises nur für ab dem 16. März 2022 neu eingestellte Personen, nicht aber für bislang schon beschäftigte Personen, so die Kammer ausweislich der Pressemitteilung. Gleichwohl sei es einem Arbeitgeber unbenommen, unter Berücksichtigung der gesetzlichen Wertungen des § 20a IfSG und unter Anwendung billigen Ermessens das besondere Schutzbedürfnis der Heimbewohner höher als das Beschäftigungsinteresse ungeimpfter bzw. nicht-genesener Mitarbeiter zu gewichten. Denn der Gesundheitsschutz der Heimbewohner überwiege im Rahmen einer Abwägung der widerstreitenden Interessen.

## **Vergütung während der Freistellung?**

Die Frage der Vergütung während der Zeit der Freistellung war nicht Gegenstand des

Verfahrens und ist bisher nicht gerichtlich entschieden.

Impffähige, aber impfunwillige Beschäftigte könnten nach der Rechtsauffassung, die sich in der hier besprochenen Entscheidung ausdrückt, den Anspruch auf Lohnzahlung während der Freistellung verlieren. Möglicherweise käme der allgemeine zivilrechtliche Grundsatz „Ohne Arbeit kein Lohn“ zur Anwendung. Erbringt der Arbeitnehmer die vertraglich geschuldete Leistung nicht, geht er seines Lohnanspruchs grundsätzlich verlustig. Als vertraglich geschuldet könnte man vorliegend das Angebot der Arbeitsleistung in geimpften bzw. genesenem Zustand betrachten. Wer dies nicht ist, obwohl er es aus ärztlicher Sicht könnte und deswegen freigestellt wird, könnte nach dieser Betrachtung keinen Lohn beanspruchen.

#### **Sonderfall: Kontraindikation zur Impfung**

Eine Sonderkonstellation könnte sich allerdings selbst bei dieser Betrachtung dann ergeben, wenn Beschäftigte gem. § 20a Abs. 1 S. 2 IfSG eine wirksame ärztliche Bescheinigung vorlegen, wonach sie aufgrund einer medizinischen Kontraindikation nicht geimpft werden können.

Die angenommene Gefährdung der Rechtsgüter der Bewohner bleibt in diesem Fall zwar unverändert, was für die grundsätzliche Zulässigkeit von Freistellungen in derartigen Sonderfällen sprechen könnte. Allerdings dürfte hier auf der Ebene der Vergütungszahlung zu differenzieren sein: Aus medizinischen Gründen impfunfähige Mitarbeiter dürften als arbeitsunfähig zu betrachten sein, so dass ihnen Lohnfortzahlung nach dem Entgeltfortzahlungsgesetz zu gewähren wäre.

#### **Bewertung:**

Die Entscheidung ist, soweit ersichtlich, die erste im Rahmen der einrichtungsbezogenen Impfpflicht und könnte Präzedenzfall-Wirkung entwickeln. Verschiedene Arbeitsgerichte haben zuvor bereits bei ähnlichen coronaspezifischen Abwägungsfragen regelmäßig dem Gesundheitsschutz ein höheres Gewicht als dem individuellen Beschäftigungsinteresse zugemessen.

Der bpa Arbeitgeberverband sieht das Urteil kritisch. Unseres Erachtens kommt in der Unterscheidung zwischen vor dem 15. März beschäftigten Personen einerseits und später eingestellten Personen andererseits eine andere gesetzliche Wertung zum Ausdruck. Wir sind bisher davon ausgegangen, dass nicht nur ein Recht zur Weiterbeschäftigung nicht nachweisfähiger Personen besteht, bis ein etwaiges behördliches Tätigkeitsverbot ausgesprochen wurde, sondern eine arbeitgeberseitige Beschäftigungspflicht.

Aus den Rückmeldungen unserer Mitglieder zeigt sich ohnehin eher ein Bedürfnis, die nicht nachweisfähigen Beschäftigten zu halten.

Sollten Sie dennoch Freistellungen ohne das Vorliegen eines behördlichen Tätigkeitsverbotes erwägen, sei darauf hingewiesen, dass nicht nur die Frage nach der weiteren Vergütung während der Freistellung noch nicht gerichtlich geklärt ist.

Es bleibt darüber hinaus abzuwarten, ob sich die Rechtsauffassung des AG Gießen in die höheren Instanzen durchsetzen wird.

Foto: HHS\_web / Pixelio.de

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



© 2022 bpa Arbeitgeberverband e.V.