

Ausgabe 15/2022 vom 20. Mai 2022

Pflegebonusgesetz und Änderungen zu Tariftreue verabschiedet

Einrichtungsbezogene Impfpflicht ist verfassungsgemäß



Pflegebonusgesetz und Änderungen zu Tariftreue verabschiedet

Gestern ist im Deutschen Bundestag das Pflegebonusgesetz verabschiedet worden, das ebenfalls Klarstellungen zu den §§ 72 Abs. 3 a-f und 82 c SGB XI, der Tariftreuregelung enthält.

Besonders enttäuschend ist, dass der Gesetzgeber sich nicht durchringen konnte, die Umsetzungsfrist zum 1. September 2022 zu verschieben, obwohl er klar erkannt hat, dass weder die anwendbaren Tarifverträge allen Einrichtungen zugänglich sind, noch die ermittelten regionalen Entgelte plausibel und valide sind. Deshalb hat er auch Nachbesserungen am Gesetz vorgenommen, die unter anderem für das kommende Jahr validere Daten und einen verbesserten Zugang zu Tarifverträgen bewirken sollen. Logisch wäre daher auch eine Verschiebung der Umsetzungspflicht um ein Jahr gewesen.

Nun verlangt der Gesetzgeber eine Umsetzung auf Basis nicht richtiger Daten und einer unvollständigen Information über die Inhalte der Tarifverträge in der Pflege. (den Gesetzentwurf finden Sie [hier](#)). Rund 24.000 Pflegeeinrichtungen müssen mit dieser Situation umgehen. Der bpa bietet hierzu umfangreiche Hilfestellungen an (siehe hierzu Arbeitshilfen und Berechnungs- bzw. Einstufungstools des bpa). Auch der bpa Arbeitgeberverband unterstützt seine Mitglieder mit arbeitsrechtlicher Hilfestellung bei der Umsetzung eines an sich nicht praktikablen Gesetzes.

Nach der zweiten und dritten Beratung gestern im Deutschen Bundestag steht nun noch die Zustimmung des Bundesrates aus. Diese wird für den 10. Juni erwartet. Wir halten Sie über das weitere Verfahren auf dem Laufenden.

Unabhängig davon werden wir nun das Bundesverfassungsgericht bitten müssen, die Beschwerde von mehreren Pflegebetrieben gegen die Tariftreuregelung in einem Eilverfahren zu behandeln. Auch wenn durch die Verfassungsbeschwerde bereits das „Durchschnittswertverfahren“, das jetzt auch im Gesetz verankert ist, als weitere Handlungsoption erreicht wurde, werden die verfassungsrechtlichen Bedenken durch die chaotische und verantwortungslose Umsetzung der Tarifpflicht noch einmal verstärkt. Ziel ist es, bis Anfang, Mitte Juli eine Entscheidung über diesen Eilantrag durch das Verfassungsgericht zu bekommen.



Einrichtungsbezogene Impfpflicht ist verfassungsgemäß

Das Bundesverfassungsgericht (BVerfG) hat mit Beschluss vom 19. Mai 2022 – 1 BvR 2649/21 entschieden, dass die sogenannte einrichtungsbezogene Impfpflicht verfassungsgemäß ist. Diese verpflichtet Beschäftigte in der Versorgung besonders vulnerabler Personengruppen, also unter anderem in Arztpraxen, Krankenhäusern, Pflegeheimen und -diensten, einen Impf- oder Genesenennachweis zum Coronavirus vorzulegen. Widrigenfalls kann durch das zuständige Gesundheitsamt ein Tätigkeitsverbot ausgesprochen werden.

Wir berichteten bereits mehrfach, auch im Rahmen mehrerer Diginare zum Thema, über die seit dem 15. März 2022 geltende einrichtungsbezogene Impfpflicht nach § 20a Infektionsschutzgesetz (IfSG).

Verfahrensgang

Gegen die einrichtungsbezogene Impfpflicht wandten sich mehrere Leiter*innen und Beschäftigte betroffener Einrichtungen mit einer Verfassungsbeschwerde. Das Bundesverfassungsgericht hatte den Antrag auf Eilrechtsschutz der Beschwerdeführer*innen bereits mit Beschluss vom 10. Februar 2022 – 1 BvR 2649/21 abgelehnt. Das BVerfG hatte in einer Folgenabwägung unter Berücksichtigung der geringen Erfolgsaussichten das Interesse an der Aufrechterhaltung der Regelung für höher bewertet als das Aussetzungsinteresse der Beschwerdeführer*innen. Diese Entscheidung wurde nun im Hauptsacheverfahren bestätigt. Die einrichtungsbezogene Impfpflicht verletzt die Beschwerdeführer*innen nicht in ihren Rechten.

Aus den Entscheidungsgründen

Die in § 20a IfSG geregelte Nachweispflicht greift zwar in die durch Art. 2 Abs. 2 Satz 1 GG geschützte körperliche Unversehrtheit sowie die Berufsfreiheit der Beschwerdeführer*innen ein. Der Eingriff ist jedoch verfassungsrechtlich gerechtfertigt.

Die Impfung verfolgt den legitimen Zweck, vulnerable Personen vor einer Infektion mit dem Coronavirus SARS-CoV-2 zu schützen. Für behandelte oder betreute Personen in den betroffenen Einrichtungen besteht ein erhöhtes Risiko für einen schweren oder gar tödlichen Krankheitsverlauf. Geimpfte Personen stecken sich seltener mit dem Coronavirus an und sind im Fall einer dennoch erfolgten Infektion weniger und für einen kürzeren Zeitraum infektiös als Ungeimpfte. Diese Einschätzung zur Wirksamkeit der Impfung war bei Erlass des Gesetzes gerechtfertigt und wurde durch den weiteren Verlauf der Pandemie einschließlich der Ausbreitung der Omikron-Variante nicht erschüttert. Weiterhin ist von einer relevanten, wenn auch gegenüber Vorvarianten des Virus reduzierten, Impfstoffwirksamkeit auszugehen.

Die Anordnung einer Impfpflicht für Beschäftigte in Einrichtungen zur Versorgung und Betreuung besonders vulnerabler Personengruppen ist dabei eine geeignete und im Ergebnis verhältnismäßige Maßnahme zur Pandemiebekämpfung. Die Eingriffsintensität in die körperliche Unversehrtheit und Berufsfreiheit bewertet das BVerfG als gering. Der sehr geringen Wahrscheinlichkeit von gravierenden Folgen einer Impfung steht im Ergebnis die deutlich höhere Wahrscheinlichkeit einer Beschädigung von Leib und Leben vulnerabler Personen gegenüber. Hinsichtlich der Berufsfreiheit haben

gerade Beschäftigte in Berufen mit vulnerablen Personengruppen eine besondere Verantwortung für deren Schutz. Sofern die Beschäftigten keinen Gesundheitsberuf ausüben, sondern nur zufällig in einer betroffenen Einrichtung tätig sind (Reinigungspersonal o. ä.), können sie ihren Beruf auch in einer anderen, nicht von der Impfpflicht erfassten Einrichtung ausüben.

Die ebenfalls beanstandeten Verweisungen auf das Robert Koch-Institut und das Paul-Ehrlich-Institut zur Festlegung der Kriterien für den Impf- und Genesenenstatus haben sich erledigt. Durch die Neuregelung und Rücküberführung der Kriterien ins Infektionsschutzgesetz im März 2022 sind eventuelle gesetzestechnische Fehler durch die vorherigen Verweisungen obsolet.

Foto: HHS_web / pixelio.de

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



© 2022 bpa Arbeitgeberverband e.V.