



Ausgabe 21/2021 vom 1. Juli 2021

## **Tariftreueregelung - Vieles unklar bei verfassungsrechtlich bedenklichem Gesetz**

### **Ab heute: Erstmals Mindestlohn für Pflegefachkräfte**

### **Online-Attest ohne vorherige Untersuchung begründet keinen Anspruch auf Entgeltfortzahlung**

### **Kurzbewertung zum Wahlprogramm der Freien Demokraten**

### **Wahlprogramm von CDU/CSU - kurze Erstbewertung**



#### **Tariftreueregelung - Vieles unklar bei verfassungsrechtlich bedenklichem Gesetz**

Am letzten Freitag wurde das Gesetz zur Weiterentwicklung der Gesundheitsvorsorge (GVWG) durch den Bundesrat gebilligt. Insbesondere im Hinblick auf den höchst umstrittenen Tariflohnzwang, der ab 1. September 2022 für alle Pflegedienste und Pflegeheime mit Versorgungsvertrag nach § 72 SGB XI gilt, treffen wir derzeit Vorkehrungen für rechtliche Schritte.

Solange die Pflegekassen jedoch keine Richtlinien zur Ausführung der Tariftreueregelung veröffentlicht haben, gibt es mehr offene Fragen als Antworten. Die Richtlinien sollen dem Bundesgesundheitsministerium und dem Bundesministerium für Arbeit und Soziales bis 30. September 2021 zur Genehmigung vorgelegt werden und sind erst nach der Genehmigung durch beide Häuser gültig.

Zum jetzigen Zeitpunkt möchten wir für einen zurückhaltenden Umgang mit der neuen Regelung werben. Die von der Bundesregierung vorgesehene Tariftreueregelung zwingt Betriebe, Tarife abzuschließen bzw. nach Ihnen zu bezahlen. Ohne tarifliche Bezahlung würden Pflegebetriebe zukünftig keine Versorgungsverträge mehr erhalten und könnten kaum mehr am Pflegemarkt unternehmerisch agieren. Die Regelung gefährdet somit die Existenz von nicht tarifanwendenden Betrieben. Das ist nach unserer Überzeugung aus grundsätzlichen Erwägungen bereits verfassungswidrig. Das ist ein tiefer Eingriff in die Tarifautonomie und eine Verletzung der negativen Koalitionsfreiheit sowie ein Eingriff in die Freiheit, seinen Beruf frei zu wählen.

Darüber hinaus verstoßen u.a. die einseitige Förderung von (mitgliederarmen) Gewerkschaften und die Erklärung von Minderheitentarifverträgen zum Standard und andere Regelungen gegen verschiedene Grundrechte, einschließlich des Demokratieprinzips und den Verhältnismäßigkeitsgrundsatz. Der Refinanzierungsdeckel für nicht tarifgebundene Unternehmen verstößt zudem gegen den Gleichbehandlungsgrundsatz des Grundgesetzes.

Angesichts dieser Grundrechtsverletzungen bereiten wir derzeit gemeinsam mit beschwerdeführenden Unternehmen eine Klage gegen die Tariftreuregelung vor. Unsere Kanzlei geht im Falle der Klageeinreichung beim Bundesverfassungsgericht davon aus, dass wir innerhalb von sechs bis acht Monaten eine Entscheidung vorliegen haben. Wenn die Klage erfolgreich sein sollte, wäre das Gesetz gekippt.

Selbst für den Fall, dass das Bundesverfassungsgericht die Regelung für verfassungskonform halten sollte, wird sie nicht vor September 2022 Wirkung entfalten.

Da auch für diesen Zeitraum Vergütungsverhandlungen anstehen oder Vergütungsvereinbarungen über den 1. September 2022 hinausreichen, hat der bpa gestern einige grundsätzliche Hinweise im bpa intern sowie im bpa - Der Pflegedienst veröffentlicht, wie mit dieser unsicheren Lage umgegangen werden kann.

Wir bitten, diesen Hinweisen zu folgen. Wer jetzt Entgeltvereinbarungen trifft, deren Laufzeiten über den 1. September 2022 hinausreichen, muss sich über die Konsequenzen im Klaren sein, die der bpa in seinen Medien ausführlich beschreibt. Darüber hinaus bedeuten Entgeltabschlüsse mit der beschriebenen Laufzeit, dass der Klageweg erschwert werden könnte. Denn solche Abschlüsse vermitteln das Signal, dass man auch ohne weitere Anpassungen in den Vereinbarungen mit einer zum heutigen Zeitpunkt noch weitgehend unbestimmten tariflichen Bezahlung seiner Beschäftigten zurechtkommt. Das ist das Gegenteil dessen, was die klagenden Unternehmen vortragen werden. Wir bitten, das zu bedenken.

Wir werden Sie dazu weiter auf dem Laufenden halten und stehen Ihnen für Rückfragen gerne zur Verfügung.



### **Ab heute: Erstmals Mindestlohn für Pflegefachkräfte**

Die Pflegekommission hatte sich im vergangenen Jahr auf mehrere Mindestlöhne für die Pflege verständigt. Seit heute (1.7.2021) gilt erstmals ein Mindestlohn für Pflegefachkräfte gleichermaßen in Ost und West in Höhe von 15,00 Euro pro Stunde. Pflegefachkräfte sind unter Bezugnahme auf das Pflegeberufegesetz definiert.

Wir verweisen bei dieser Gelegenheit gerne noch einmal auf unsere Arbeitshilfe zur aktuellen Pflegearbeitsbedingungenverordnung, die Sie im Internen Bereich unsere Homepage [www.bpa-arbeitgeberverband.de](http://www.bpa-arbeitgeberverband.de) finden.

Bei weiteren Fragen stehen wir Ihnen gern zur Verfügung.



### **Online-Attest ohne vorherige Untersuchung begründet keinen Anspruch auf Entgeltfortzahlung**

Das ArbG Berlin hat in einer Entscheidung vom 1. April 2021 festgestellt, dass es sich bei einem von dem Online-Dienst [auschein.de](http://auschein.de) ausgestellten Attest ohne vorherige Untersuchung nicht um eine ordnungsgemäß ausgestellte Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung handelt. Die von dem Kläger auf Entgeltfortzahlung vorgelegte Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung sei nicht für den Beweis seiner Arbeitsunfähigkeit geeignet, da keine Untersuchung des Klägers stattgefunden hat und die ausstellende Ärztin weder ein persönliches noch ein telefonisches Gespräch mit dem Kläger geführt hat.

Auch die derzeit noch einmal bis zum 30.

September 2021 verlängerte Regelung zur telefonischen Krankschreibung aufgrund der COVID-19-Pandemie ändert daran nichts. In der Ausnahmeregelung sieht das Gericht vielmehr eine zusätzliche Bestätigung dafür, dass nicht einmal in dieser Ausnahmesituation ein geringerer persönlicher Kontakt als ein Telefon zulässig sein soll.

Die Entscheidung steht in Übereinstimmung mit der seit dem 1. April geltenden Fassung der Richtlinie des Gemeinsamen Bundesausschusses über die Beurteilung der Arbeitsunfähigkeit und die Maßnahmen zur stufenweisen Wiedereingliederung nach § 92 Absatz 1 Satz 2 Nummer 7 SGB V (Arbeitsunfähigkeits-Richtlinie). Die Richtlinie erlaubt zwar eine mittelbar persönliche Feststellung der Arbeitsunfähigkeit, allerdings muss dazu mindestens eine Videosprechstunde stattgefunden haben. § 4 der AU-Richtlinie legt darüber hinaus fest, dass für diesen Fall die oder der Versicherte der Vertragsärztin oder dem Vertragsarzt oder einer anderen Vertragsärztin oder einem anderen Vertragsarzt derselben Berufsausübungsgemeinschaft aufgrund früherer Behandlung unmittelbar persönlich bekannt sein muss und die Erkrankung eine Diagnose per Videosprechstunde nicht ausschließt.

#### **Praxistipp:**

Indizien für eine online-AU können die fehlende Vertragsarzt Nummer auf der Bescheinigung oder eine große Entfernung zwischen dem Wohnort des Arbeitnehmers oder dem Arbeitsort und dem Ort der Praxis des ausstellenden Arztes sein.

Foto: Tim Reckmann / Pixelio.de



#### **Kurzbewertung zum Wahlprogramm der Freien Demokraten**

Unter dem Motto „Nie gab es mehr zu tun“ haben die Delegierten des FDP-Bundesparteitages am 16. Mai 2021 das Wahlprogramm der Partei verabschiedet.

Aus unserer Sicht setzt die FDP in der Sozialpolitik viele richtige Impulse. Statt auf Umverteilung und Regulierung setzen die Freien Demokraten auf mehr Freiraum für die Unternehmen, mehr Verantwortung für den Einzelnen und eine umfassende Modernisierung des Staates. Der Wirtschaftsstandort Deutschland soll gestärkt werden, und die FDP findet dafür einige vielversprechende Ansätze. Im Folgenden geben wir Ihnen einen kurzen Überblick über einige arbeitsmarkt- und sozialpolitisch relevante Punkte:

1. Das Arbeitszeitgesetz soll flexibler gestaltet werden, indem die Höchstarbeitszeit auf Grundlage einer wöchentlichen anstelle einer täglichen Betrachtung festgelegt wird. Die Summe der täglichen Ruhezeit soll dabei bestehen bleiben (S. 33).

Aus unserer Sicht ist das ein praxistauglicher Vorschlag. Die flexiblere Einteilung der Arbeitszeit käme einem realen Bedürfnis der Unternehmen entgegen, ohne die Arbeitnehmer zu benachteiligen.

2. Die Minijob-Grenze und die Midijob-Grenze sollen erhöht und dynamisch an den gesetzlichen Mindestlohn gekoppelt werden. Der faktische Ausschluss der Mini- und Midijobber von Erhöhungen durch die allgemeine Lohnentwicklung soll so verhindert werden (S. 34).

Auch diesen Vorschlag begrüßen wir. Bisher reduzieren sich mit jeder Anpassung des Mindestlohns die Stunden, die ein Beschäftigter im Rahmen eines Mini- oder Midijobs arbeiten darf. Dies wäre bei einer Dynamisierung der aktuellen Verdienstgrenze nicht mehr nötig und würde dazu beitragen, die dringend benötigte Arbeitskraft

dieser Beschäftigtengruppe für die Unternehmen zu erhalten. Gerade in der Pflege sind die Minijobber nicht wegzudenken, und die Stundenreduzierung bei jeder Lohnsteigerung stellt Arbeitgeber und Arbeitnehmer regelmäßig vor Herausforderungen.

3. Die Arbeit in der Pflege soll durch digitale Anwendungen, Automatisierung und Robotik entlastet werden. Die FDP spricht sich zudem für eine Stärkung der pflegerischen Kompetenzen und mehr Zeit und Raum für die Arbeit der Pflegekräfte aus. Zur Berechnung des Pflegeschlüssels sollen Auszubildende künftig nicht mehr herangezogen werden. Statt reine Pflegepersonal-Untergrenzen fordert die FDP ein Instrument wie die „Pflegepersonal-Regelung 2.0“ und einen ausgewogenen Qualifikationsmix (S. 39).

Wir begrüßen die Zielsetzung, die Digitalisierung auch in der Pflege stärker voran zu treiben. Eine Finanzierung digitaler Anwendungen aus den Mitteln der Solidargemeinschaft muss allerdings davon abhängig gemacht werden, dass ihr Nutzen erwiesen ist und gegenüber einer Alternativbehandlung ein Mehrwert besteht.

4. Das Statusfeststellungsverfahren soll verbessert werden, indem klare gesetzliche Positivkriterien Rechtssicherheit gewähren. Bei Vorliegen bestimmter Kriterien soll eine Selbständigkeit dann rechtssicher und verbindlich festgestellt werden (S. 34).

Das Ziel, die Abgrenzung des Arbeitnehmerstatus von der Selbständigkeit zu erleichtern, unterstützen wir. Unklarheit in diesem Bereich führt nicht selten zu Haftungsansprüchen für Löhne und Sozialbeiträge.

Insgesamt sehen wir im Wahlprogramm der FDP viel Potential, um Dynamik und neue Impulse in die deutsche Wirtschaft zu bringen. Gerade in der Post-Pandemiezeit werden wir diese Impulse brauchen, um die Sozialsysteme zu stützen und Staat und Wirtschaft für künftige Krisen resilient zu machen.

Das gesamte Wahlprogramm der FDP finden Sie [hier](#).



### **Wahlprogramm von CDU/CSU - kurze Erstbewertung**

CDU und CSU haben im Rahmen einer Pressekonferenz am 21. Juni 2021 ihr gemeinsames Bundestagswahlprogramm vorgestellt.

Einige grundsätzliche Überlegungen des gemeinsamen Wahlprogramms gehen in die richtige Richtung: Die Unionsparteien wollen Deutschland modernisieren und es von überflüssigen Lasten und Regulierungen befreien. CDU und CSU verstehen, dass ohne eine starke Wirtschaft der Neustart nach Corona und die Bewältigung der anstehenden Herausforderungen aus der Digitalisierung und dem Klimawandel nicht zu schaffen sind. Vor diesem Hintergrund ist es aus unserer Sicht ausdrücklich zu begrüßen, dass die Steuerlast für Unternehmen gesenkt, die Beitragsbelastungen stabilisiert und Bürokratie abgebaut werden sollen. Ein richtiges Zeichen ist auch das Vertrauen in die Kräfte von Sozialpartnerschaft und Tarifautonomie. Leider haben die Unionsparteien mit der von ihnen mitverantworteten Tarifreuegelung in der Pflege das Gegenteil getan und die Tarifautonomie beschädigt.

Keine Antwort finden CDU/CSU auf die drängende Frage nach praktikablen Umsetzungen der notwendigen Anpassungen in den Sozialversicherungssystemen. Für die wichtigen zukunftsweisenden Entscheidungen, die in der kommenden Legislatur zu treffen sind, braucht es

konkrete Konzepte – auch dafür, wie die Beiträge zur Sozialversicherung unter 40 Prozent gehalten werden sollen. Auch im Arbeitsrecht bleibt ein Aufbruch leider aus. Die Flexibilisierung der Arbeitszeit ist ein positives Signal, muss in der nächsten Legislatur aber auch umgesetzt werden.

Aus Arbeitgebersicht seien folgende positive Punkte genannt:

- Umfangreiches Entfesselungspaket zur bürokratischen Entlastung der Wirtschaft
- Begrenzung der Lohnzusatzkosten auf maximal 40 Prozent
- Umstellung von täglicher auf wöchentlicher Höchstarbeitszeit entsprechend der Spielräume nach EU-Recht
- Tarifpartner sollen "möglichst großen Spielraum in der Gestaltung von Arbeitsregelungen" haben
- Einführung der online-Wahl von Betriebsräten
- Verbesserung der Anerkennung von Abschlüssen und Zertifizierung von Qualifikationen von ausländischen Fachkräften
- Erhöhung der maximalen Hinzuverdienstgrenze für Minijobs von 450 Euro auf 550 Euro pro Monat
- Absage an Steuererhöhungen und Bekenntnis zu einer umfangreichen Unternehmenssteuerreform

Kritisch ist aus unserer Sicht zu bewerten, dass auch CDU/CSU Allgemeinverbindlichkeitserklärungen erleichtern und weiter stärken wollen. Auch das steht im Widerspruch zum eigentlich geäußerten Vertrauen in die Tarifautonomie öffnet einer zu nehmenden staatlichen Einflussnahme auf die Tarifpolitik Tür und Tor. Die sachgrundlose Befristung, ein aus unserer Sicht ebenfalls unverzichtbares Instrument des Arbeitsmarktes, soll die Ausnahme bleiben und grundsätzlich zwei Jahre nicht überschreiten.

Das gemeinsame Wahlprogramm von CDU und CSU finden Sie [hier](#).

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

