



Ausgabe 3/2023 vom 24. Februar 2023

Gewerkschaften lehnen Arbeitgeberangebot im öffentlichen Dienst ab

53.182 Arbeitgeberprüfungen durch den Zoll im Jahr 2022

Aktuelles Urteil des BAG zu Nachtzuschlägen vom 22. Februar 2023 / Offenkundig ohne Auswirkungen auf die Pflege



Gewerkschaften lehnen Arbeitgeberangebot im öffentlichen Dienst ab

In der zweiten Verhandlungsrunde über den Tarifvertrag im öffentlichen Dienst haben die Arbeitgeber ein Angebot vorgelegt. Dieses beinhaltet eine Erhöhung der Tabellenentgelte Ende 2023 um drei Prozent sowie eine weitere Erhöhung der Entgelte Mitte 2024 um zwei Prozent. Zudem wird eine Inflationsausgleichsprämie in Höhe von insgesamt 2500 Euro (auszuzahlen in zwei Raten) sowie eine Anhebung der Jahressonderzahlung („Weihnachtsgeld“) angeboten. Die Laufzeit des neuen Tarifvertrages soll nach Vorstellungen der Arbeitgeber 27 Monate betragen.

In ersten Reaktionen lehnen sowohl Verdi als auch der Deutsche Beamtenbund dieses Arbeitgeberangebot ab. Die Verdi droht mit einer Ausweitung der Warnstreiks. Die Gewerkschaftsforderungen liegen bei einer Lohnerhöhung von 10,5 Prozent jedoch mindestens 500 Euro (Dies wäre gleichbedeutend mit einer Erhöhung der Einstiegstabellenlöhne einer ungelerten Pflegehilfskraft von rd. 22 Prozent. Für eine Pflegefachkraft bedeutet dies ebenfalls einen Entgelterhöhungen von bis zu 17 Prozent. Wir berichteten.). Die Nichtberücksichtigung des stärkeren Lohnanstiegs für die unteren und mittleren Beschäftigtengruppen im Arbeitgeberangebot bezeichnet die Verdi als „krass unsozial“.

Angesichts der noch weit auseinander liegenden Vorstellungen über einen Abschluss im öffentlichen Dienst ist in den kommenden Wochen mit einer Verschärfung der tariflichen Auseinandersetzung zu rechnen. Die dritte Verhandlungsrunde ist für 27. bis 29. März geplant.

53.182 Arbeitgeberprüfungen durch den Zoll im Jahr 2022

Die Finanzkontrolle Schwarzarbeit (FKS) des Zolls

hat im vergangenen Jahr bundesweit 53.182 Arbeitgeberprüfungen durchgeführt. Davon fanden mit 11.524 die meisten Prüfungen im Baugewerbe statt, gefolgt von 8.818 Prüfungen in der Gastronomie. Damit ist die Zahl der Prüfungen gegenüber 2021 (48.244) erheblich gestiegen, geht aus der [Antwort der Bundesregierung](#) auf eine Kleine Anfrage der Fraktion Die Linke hervor.

Die FKS habe insgesamt sechs bundesweite Schwerpunktprüfungen durchgeführt. Diese seien in den Branchen Friseurhandwerk, im Bauhaupt- und Baunebengewerbe, im Gaststättengewerbe, im Beherbergungsgewerbe, im Taxi- und Mietwagengewerbe sowie in der **Pflegebranche** erfolgt.

Vor diesem Hintergrund möchten wir Sie erneut auf unseren Handlungsleitfaden hinweisen, der einen kompakten Überblick über die Kompetenzen des Zolls und die Rechte der Einrichtungen bietet, damit Sie im Fall einer Kontrolle vorbereitet sind.

Der Leitfaden ist auf unserer Homepage www.bpa-arbeitgeberverband.de im Mitgliederbereich/Inhalte für Mitglieder/Arbeitshilfen abrufbar.

Aktuelles Urteil des BAG zu Nachtzuschlägen vom 22. Februar 2023 / Offenkundig ohne Auswirkungen auf die Pflege

Nach einem am 22.02.2023 verkündeten Urteil des Bundesarbeitsgericht (BAG) (10 AZR 332/20) verstößt eine Regelung in einem Tarifvertrag der Getränkeindustrie, die für unregelmäßige Nachtarbeit einen höheren Zuschlag vorsieht als für regelmäßige Nachtarbeit, dann nicht gegen den allgemeinen Gleichheitssatz des Art. 3 Abs. 1 GG, wenn ein sachlicher Grund für die Ungleichbehandlung gegeben ist, der aus dem Tarifvertrag erkennbar sein muss. Ein solcher kann darin liegen, dass mit dem höheren Zuschlag neben den spezifischen Belastungen durch die Nachtarbeit auch die Belastungen durch die geringere Planbarkeit eines Arbeitseinsatzes in unregelmäßiger Nachtarbeit ausgeglichen werden sollen. Den Tarifvertragsparteien ist es im Rahmen der durch Art. 9 Abs. 3 GG garantierten Tarifautonomie nicht verwehrt, mit einem Nachtarbeitszuschlag neben dem Schutz der Gesundheit weitere Zwecke zu verfolgen. Dieser weitere Zweck ergibt sich aus dem Inhalt der Bestimmungen des Tarifvertrages. Eine Angemessenheitsprüfung im Hinblick auf die Höhe der Differenz der Zuschläge erfolgt nicht. Es liegt im Ermessen der Tarifvertragsparteien, wie sie den Aspekt der schlechteren Planbarkeit für die Beschäftigten, die unregelmäßige Nachtarbeit leisten, finanziell bewerten und ausgleichen.

Der Entscheidung dürfte für **private Pflegearbeitgeber** zunächst keine große Relevanz zukommen. Zum einen besteht hier in der Regel keine Tarifbindung. Zum anderen sind die Nachtzuschläge über die Tariftreuerregelung nach unten begrenzt. Schließlich respektiert das BAG die Entscheidung von Tarifvertragsparteien, unterschiedliche Sachverhalte unterschiedlich zu bewerten. Eine Angemessenheitsprüfung im Hinblick auf die Höhe der Zuschläge hat das BAG nicht vorgenommen. Damit „drohen“ keine flächendeckenden pauschalen Erhöhungen der Nachtarbeitszuschläge.

Ferner ist zu berücksichtigen, dass Nachtarbeit in der Pflegebranche unvermeidbar ist. Das klassische Argument, mit hohen Zuschlägen auf

den Arbeitgeber „erzieherisch“ einzuwirken, um nicht notwendige Nachtarbeit zu verhindern, greift in der Pflege nicht.

Sobald die Begründung der BAG-Entscheidung vorliegt, werden wir diese prüfen und bewerten.

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



© 2022 bpa Arbeitgeberverband e.V.