



Ausgabe 9/2023 vom 21. April 2023

Brüderle: „Zahlen machen deutlich, dass es an den Gehältern allein nicht liegen kann“ / Auszubildende in der Pflege mit den höchsten Löhnen aller Ausbildungsberufe

Schlichtungsergebnis im öffentlichen Dienst liegt vor / Tarifverhandlungen werden morgen fortgesetzt

Weitere Belastungen für Arbeitgeber geplant / Referentenentwurf zu Familienstartzeit-Gesetz

Referentenentwurf eines Gesetzes zur Änderung des Arbeitszeitgesetzes und anderer Vorschriften / Elektronische Zeiterfassung soll Pflicht werden



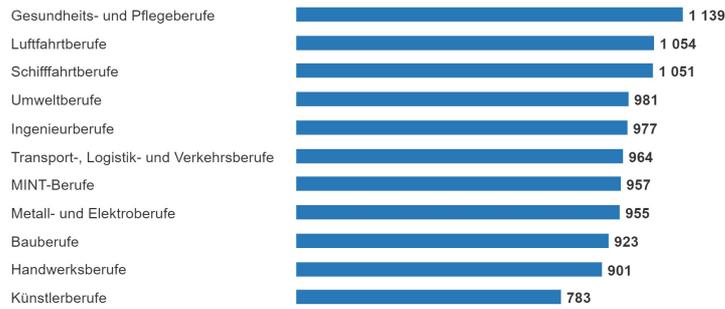
Brüderle: „Zahlen machen deutlich, dass es an den Gehältern allein nicht liegen kann“ / Auszubildende in der Pflege mit den höchsten Löhnen aller Ausbildungsberufe

Zu den vom Statistischen Bundesamt veröffentlichten Bruttomonatsverdiensten von Auszubildenden erklärte der Präsident des bpa Arbeitgeberverband e.V. Rainer Brüderle:

„Auszubildende in der Pflege erhalten mit durchschnittlich 1.139 Euro das mit Abstand höchste Gehalt unter allen Ausbildungsberufen in Deutschland. Das ist ein weitere Beleg für einen attraktiven Beruf und ein gutes Zeichen einer großen Kraftanstrengung in der Pflege. Die Zahlen machen aber mit Blick auf zurückgehende Ausbildungszahlen auch deutlich, dass es am Gehalt allein nicht liegen kann, um den Fach- und Arbeitskräftebedarf in der Pflege zu decken. Es gilt, was der bpa Arbeitgeberverband schon seit längerem fordert. Die Politik hat mit der Lohnregulierung keinen Personalaufwuchs erreicht. Sie muss endlich an anderen Stellschrauben (z.B. echte Pflegestrukturreform, Zuwanderung) in der Pflege drehen.“

Bruttomonatsverdienst von Auszubildenden April 2022

nach beruflicher Tätigkeit, Durchschnitt in Euro



© Statistisches Bundesamt (Destatis), 2023



Schlichtungsergebnis im öffentlichen Dienst liegt vor / Tarifverhandlungen werden morgen fortgesetzt

Die Schlichtungskommission im öffentlichen Dienst hat am vergangenen Wochenende eine Schlichtungsempfehlung vorgelegt. Die Empfehlung ist mehrheitlich angenommen worden und enthält folgende Eckpunkte für die rd. 2,5 Millionen Beschäftigten beim Bund und in den Kommunen:

Für das Jahr 2023 eine Nullrunde. Statt dessen Zahlung einer steuer- und abgabenfreien Inflationsausgleichsprämie in Höhe von insgesamt 3.000 Euro (zahlbar mit einem Abschlag im Juni 2023 in Höhe von 1.240 Euro, anschließend in Zeitraum von Juli 2023 bis Februar 2024 in monatlichen Raten von 220 Euro).

Für das Jahr 2024 ab März 2024 einen Sockelbetrag von 200 Euro verbunden mit einer Gehaltssteigerung von 5,5 Prozent auf das Tabellenentgelt zuzüglich des Sockelbetrags. Mindestens sollen jedoch 340 Euro an monatlicher Gehaltssteigerung gezahlt werden.

Für die unterste Tarifgruppe des TVÖD ist das ein Plus von 16,8 Prozent, für die oberste macht diese Kombination aus Sockelbetrag und prozentualer Erhöhung 8,5 Prozent mehr aus. Für Berufseinsteiger als ungelernete Pflegekraft bedeutet das Ergebnis ein Plus von 14,4 Prozent, für eine erfahrene Fachkraft mit sechsjähriger Betriebszugehörigkeit wird das Tabellenentgelt damit um 11,7 Prozent erhöht. Die Laufzeit der Vereinbarung soll nach der Schlichtungsempfehlung 24 Monate betragen.

Die Tarifparteien haben sich geeinigt am Samstag, den 22. April die Tarifverhandlungen auf Basis der Schlichtungsempfehlung wieder aufzunehmen. Gestreikt werden darf erst, wenn die Verhandlungen über das Schlichtungsergebnis scheitern.

Die Einberufung der Schlichtung durch die Arbeitgeber war notwendig geworden, weil die Tarifverhandlungen vorerst gescheitert waren (s. Newsticker Nr. 7/2023 vom 31. März 2023). Wir halten Sie über die Ergebnisse der weiteren TVÖD-Verhandlungen selbstverständlich auf dem Laufenden.



Weitere Belastungen für Arbeitgeber geplant / Referentenentwurf zu Familienstartzeit-Gesetz

Die Bundesregierung hat einen Referentenentwurf (Federführung beim

Bundesfamilienministerium) für ein sogenanntes Familienstartzeit-Gesetz erarbeitet. Darin werden vor allem neue Freistellungsansprüche von Partnern für die Zeit nach der Geburt des Kindes eingeführt. Die wesentlichen Inhalte des Entwurfes sind:

- Einführung eines Freistellungsanspruchs des Partners/der Partnerin in den ersten zehn Arbeitstagen nach einer Geburt (§ 25a MuSchG).
- Anspruchsberechtigt können sein: der andere Elternteil oder eine von der Frau benannte Person, wenn der andere Elternteil nicht mit der Frau in einem Haushalt lebt.
- Die Zeit der Partnerfreistellung wird wie die Zeit der Mutterschutzfrist auf den Anspruch auf Elternzeit angerechnet (§ 15 BEEG).
- Es wird ein Partnerschaftslohn eingeführt. Diesen erhält der Partner/die Partnerin für die Zeit der Freistellung vom Arbeitgeber. Die Höhe entspricht dem durchschnittlichen Arbeitsentgelt der letzten drei Kalendermonate. Der Partnerschaftslohn wird auf das Elterngeld angerechnet, wenn ein Anspruch auf Elterngeld bestünde (§ 3 BEEG).
- Die Kosten der Freistellung sollen aus dem arbeitgeberfinanzierten U2-Umlageverfahren gedeckt werden.
- Die neuen Partnerschaftsleistungen orientieren sich an den Mutterschaftsleistungen.
- Neuregelung für Eltern von zu früh geborenen Kindern: Eltern, deren Kind bereits vier Wochen oder früher vor dem voraussichtlichen Entbindungstag geboren wurde, erhalten einen weiteren Basiselterngeldmonat.

Nach erster Bewertung des Entwurfes lassen sich organisatorische, bürokratische und auch erhebliche finanzielle Mehrbelastungen der Arbeitgeber erkennen: Die geplanten Regelungen zur Familienstartzeit würden Mehrkosten von etwa einer halben Milliarde Euro bedeuten. Der Partnerlohn soll beispielsweise allein aus der allein vom Arbeitgeber zu finanzierenden U2-Umlage gespeist werden. Der zweiwöchige Freistellungsanspruch, der zudem kurzfristig angemeldet werden kann, würde angesichts der Umverteilungsnotwendigkeit von Arbeit und vor dem Hintergrund des Arbeitskräfte- und Fachkräftemangels zu weiteren Belastungen insbesondere für kleine und mittlere Unternehmen führen.

Wir werden insbesondere über die Bundesvereinigung Deutscher Arbeitgeberverbände (BDA) den Fortgang des Gesetzgebungsverfahrens kritisch begleiten und halten Sie auf dem Laufenden.



Referentenentwurf eines Gesetzes zur Änderung des Arbeitszeitgesetzes und anderer Vorschriften / Elektronische Zeiterfassung soll Pflicht werden

Das Bundesarbeitsgericht (BAG) hatte im September 2022 entschieden, dass die gesamte Arbeitszeit der Beschäftigten aufzuzeichnen ist (BAG, Az.: ABR 22/21). Seitdem kündigte das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) an, eine Arbeitszeiterfassung im Rahmen einer Novellierung des Arbeitszeitgesetzes zu regeln.

In dieser Woche hat das BMAS nunmehr einen Referentenentwurf zur Änderung des Arbeitszeitgesetzes und anderer Vorschriften

erarbeitet. Der Entwurf bedarf noch einer Abstimmung innerhalb der Bundesregierung; auch eine Verbändeanhörung ist noch nicht eingeleitet. Trotzdem möchten wir Sie aufgrund der Relevanz des Themas über die wesentlichen Eckpunkte des Entwurfs informieren.

Arbeitgeber sollen danach grundsätzlich verpflichtet werden, Beginn, Ende und Dauer der täglichen Arbeitszeit jeweils am Tag der Arbeitsleistung elektronisch aufzuzeichnen. Neben den bereits gebräuchlichen Zeiterfassungsgeräten sollen dafür auch andere Formen der elektronischen Aufzeichnung mit Hilfe von elektronischen Anwendungen wie Apps auf dem Mobiltelefon oder die Nutzung herkömmlicher Tabellenkalkulationsprogramme in Betracht kommen. Ausnahmen zur (elektronischen) Erfassungsform, zum Aufzeichnungszeitpunkt sowie Ausnahmen von der Aufzeichnungspflicht für bestimmte Tätigkeitsgruppen sollen nur durch Tarifvertrag oder aufgrund eines Tarifvertrages in einer Betriebsvereinbarung möglich sein.

Die Verpflichtung zur elektronischen Arbeitszeiterfassung soll nicht sofort ab Inkrafttreten des Gesetzes gelten. Je nach Beschäftigtenzahl sieht der Entwurf Übergangsfristen von einem bis zu fünf Jahren vor.

Über das weitere Verfahren sowie nähere Details werden wir Sie in einem unserer nächsten Newsticker unterrichten.

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

