



Ausgabe 12/2023 vom 19. Mai 2023

## TVöD-Tarifeinigung in Kraft getreten

### Tarifeinigung im Bereich des DRK-Reformtarifvertrages - TVöD-Déjà-vu

### Bundesrat stimmt Hinweisgeberschutzgesetz zu

### Bundesrat lehnt Entschließungsantrag des Landes Bremen u.a. gegen OT-Mitgliedschaft ab



#### TVöD-Tarifeinigung in Kraft getreten

In der Ausgabe 10/2023 unseres Newstickers vom 28. April 2023 informierten wir Sie über die Inhalte der Tarifeinigung für den öffentlichen Dienst und deren Auswirkungen auf die Pflege. Wir weisen in dem Zusammenhang auf unser aktualisiertes Infoblatt zur Tarifeinigung hin, das Sie auf unserer Homepage finden können.

Mit Wirkung vom 18. Mai trat der Tarifvertrag nunmehr in Kraft, weil die Tarifeinigung von keiner Tarifvertragspartei widerrufen wurde. Damit kommt auch der Tarifvertrag über Sonderzahlungen zur Abmilderung der gestiegenen Verbraucherpreise (TV Inflationsausgleich) zum Tragen, der die Grundlage für die Gewährung eines Inflationsausgleichgeldes für die Beschäftigten bei Bund und Kommunen in Höhe von insgesamt 3.000 Euro bildet.

Die Frage, wer den Inflationsausgleich in der Pflege finanziert, ist aktuell noch nicht einheitlich geklärt. Zum Teil vertreten Kostenträger die Rechtsauffassung, die vereinbarte Inflationsausgleichsprämie (IAP) sei nicht vergütungsrelevant. Für diejenigen Mitglieder, die sich bei der Entlohnung ihrer Beschäftigten am TVöD orientieren und die IAP ihren Beschäftigten gewähren möchten, stellt dies ein großes Problem dar. Denn ohne Refinanzierungsanspruch müssten Arbeitgeber, die die IAP ihren Beschäftigten gewähren möchten, diese selber tragen.

Das Bundesministerium für Gesundheit verwies in einem Schreiben zur Pflegevergütungsfähigkeit von IAPs dagegen auf das Pflegebonusgesetz, wonach kriseninduzierte Prämien in den Grenzen der §§ 84, 89 SGB XI grundsätzlich vergütungsfähig seien. Ob konkrete Prämien bzw. Zuschüsse nach § 3 Nummer 11c EStG bereits anhand von § 82c SGB XI oder anhand §§ 84, 89 SGB XI zu beurteilen sind, wird auch von der arbeitsrechtlichen Einordnung der IAP abhängen.

Der GKV-Spitzenverband ließ nun verlautbaren, dass eine Klärung angestrebt sei. Eine solche ist

nicht nur für „TVöD-Orientierter“ relevant, sondern perspektivisch für sämtliche Pflegeeinrichtungen, die sich an einem Tarifwerk orientieren. Denn es ist absehbar, dass andere Tarifwerke (u.a. kirchliche Tarife, DRK) die Regelung aus dem TVöD übernehmen und sich hier gleichfalls die Frage nach der Refinanzierung stellen wird.

Wir werden Sie laufend über die für Sie relevanten Entwicklungen informieren.



### **Tarifeinigung im Bereich des DRK-Reformtarifvertrages - TVöD-Déjà-vu**

Die Bundestarifgemeinschaft des Deutschen Roten Kreuzes hat sich am Montag in der zweiten Verhandlungsrunde mit der Gewerkschaft Verdi auf einen Tarifabschluss für die Entgeltrunde 2023 geeinigt.

Die Verhandlungspartner einigten sich auf die Auszahlung eines steuer- und abgabenfreien Inflationsausgleichsgeldes in Höhe von insgesamt 3.000 Euro. Einmalig erhalten die Beschäftigten im August 2023 1.200 Euro, anschließend monatlich 200 Euro im Zeitraum September 2023 bis Mai 2024. Zudem erhöhen sich ab 1. Juni 2024 die Tabellenentgelte aller Beschäftigten um 200 Euro. Zusätzlich gibt es eine weitere Erhöhung der um 200 Euro erhöhten Entgelte um 6,0 Prozent.

Neben den Regelungen für Festangestellte sieht der Tarifvertrag auch eine Aufwertung für die Auszubildenden und Praktikantinnen und Praktikanten vor: Diese erhalten das vereinbarte Inflationsausgleichsgeld im August 2023 in Höhe von 600 Euro sowie von September 2023 bis Mai 2024 in Höhe von 130 Euro je Monat. Weiterhin werden die Entgelte der Auszubildenden, Praktikantinnen und Praktikanten ab 1. Juni 2024 um 160 Euro erhöht. Zudem wird nun die Zeit der Ausbildung bei der Stufenzuordnung berücksichtigt.

Der neue Vertrag hat eine Laufzeit von 26 Monaten, ist also bis 31. Mai 2025 gültig. Der Tarifvertrag steht noch unter dem Vorbehalt der Zustimmung der zuständigen Gremien bei Verdi und der Bundestarifgemeinschaft des DRK, die bis zum 15. Juni abschließend entscheiden müssen, ob sie der Einigung zustimmen.

Erwartungsgemäß orientiert sich der Abschluss sehr eng an dem TVöD-Ergebnis. Der DRK-Reformtarifvertrag ist nach eigenen Angaben für rd. 5.000 Pflegekräfte in der Altenpflege unmittelbar relevant.



### **Bundesrat stimmt Hinweisgeberschutzgesetz zu**

Zum Hinweisgeberschutzgesetzes (HinSchG) hatten wir mehrfach, zuletzt in unserem Newsticker vom 14.04.2023 berichtet. Mit dem HinSchG setzt der nationale Gesetzgeber die EU-Whistleblower-Richtlinie 2019/1937 um. Inhaltlich geht es um den Schutz von sog. Whistleblowern, also von Personen, die Hinweise auf Missstände in Unternehmen geben. Kern des Gesetzes ist die Verpflichtung zur Errichtung und zum Betrieb einer internen Meldestelle für Beschäftigungsgeber (Unternehmen, Behörden und sonstige Organisationen wie Vereine, Genossenschaften etc.) mit in der Regel mindestens 50 Beschäftigten.

Nachdem der ursprüngliche Regierungsentwurf

an der Zustimmung des Bundesrates scheiterte, rief das Bundeskabinett den Vermittlungsausschuss an, welcher Kompromissempfehlungen unterbreitete. Am 11.05.2023 stimmte der Bundesrat nun dem am 10.05.2023 vom Bundestag angenommenen HinSchG zu. Damit haben Bundesrat und Bundestag die Empfehlungen des Vermittlungsausschusses zur Änderung des vom Bundestag am 16.12.2022 beschlossenen ursprünglichen Gesetzes angenommen.

Die Änderungen umfassen folgende Punkte:

- Konkretisierung, dass Verstöße im beruflichen Kontext erfolgen müssen (§ 3 Abs. 3 HinSchG).
- Streichung der verpflichtenden Anonymität der Meldekanäle.
- Vorrang (Soll-Vorschrift) der internen Meldestelle in Fällen, in denen wirksam gegen den Verstoß vorgegangen werden kann und Hinweisgeber keine Repressalien befürchten (§ 7 Abs. 1 S. 2 HinSchG).
- Erweiterung der Aufbewahrungsfrist von Dokumentationen, solange dies erforderlich und verhältnismäßig ist (§ 11 Abs. 5 HinSchG).
- Präzisierung bei der Beweislastumkehr (§ 36 Abs. 2 S. 1 HinSchG).
- Streichung des immateriellen Schadensersatzanspruchs
- Begrenzung der Bußgeldhöhe auf max. 50.000,00 € (§ 40 Abs. 6 S. 1 HinSchG).

Das Gesetz hat durch die Änderungen Verbesserungen erfahren, wodurch der bürokratische/organisatorische und finanzielle Aufwand für die Unternehmen zumindest reduziert werden konnte.

Das HinSchG wird voraussichtlich Mitte Juni 2023 in Kraft treten.



## Bundesrat lehnt Entschließungsantrag des Landes Bremen u.a. gegen OT-Mitgliedschaft ab

Das Bundesland Bremen hatte am 21.03.2023 beim Bundesrat einen Entschließungsantrag zur Stärkung der Geschlechtergerechtigkeit am Arbeitsmarkt ([Bundesrats-Drucksache 116/23](#)) eingebracht.

Der Entschließungsantrag sah vor, **Mitgliedschaften ohne Tarif** in Arbeitgeberverbänden (OT-Mitgliedschaften) gesetzlich zu verbieten. Ferner wurde die Bundesregierung aufgefordert, zeitnah einen Gesetzentwurf für eine **Bundestarifreue** vorzulegen. **Minijobs** sollten laut Entschließungsantrag grundsätzlich in sozialversicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnisse bis zur Höhe von 2.000 € monatlich brutto umgewandelt werden. Begründet wurden diese Forderungen mit der Entgeltlücke zwischen Frauen und Männern und der fehlenden Chancengleichheit. Die geringere Entgeltlücke in tarifgebundenen Bereichen würde darauf hinweisen, dass Frauen in besonderem Maße von Tarifbindung profitieren würden. Folglich müssten Schritte unternommen werden, um die Tarifbindung deutlich zu steigern.

Dieser Antrag treibt die Regulierungswut auf Kosten der Arbeitgeber auf die Spitze. Deshalb ist es gut, dass der Entschließungsantrag in der Sitzung des Bundesrates am 12.05.2023 **keine Mehrheit** gefunden hat.

Näheres hierzu lesen Sie in unserem nächsten Newsletter.

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



© 2023 bpa Arbeitgeberverband e.V.