

Die Realität sieht anders aus

Wird das Tarifergebnis voreilig von der Geschäftsstelle „Tarifliche Entlohnung in der Langzeitpflege“ veröffentlicht, geraten Tarifanlehner unverschuldet in Zugzwang – mit spürbaren finanziellen Folgen.

Von Gerd Nett

G Im dritten Teil der Serie (Baustelle Vergütung, care konkret 35/2025) beschreibt Frau Dunker die geplante verlängerte Anpassungsfrist für „Tarifanlehner“.

§72 Abs. 3b Satz 6: „Tritt im Fall von Satz 1 Nummer 1 bis 3 eine Änderung im Hinblick auf die in dem jeweiligen Tarifvertrag oder in den jeweiligen kirchlichen Arbeitsrechtsregelungen vereinbarte Entlohnung ein, haben die in Satz 1 genannten Pflegeeinrichtungen die erforderlichen Anpassungen der von ihnen gezahlten Entlohnung spätestens innerhalb von drei (Anm. d. V.: vormals zwei) Monaten vorzunehmen, nachdem die jeweilige Änderung nach § 82c Absatz 5 veröffentlicht wurde.“

„Spätestens nach Ablauf dieser Frist müssen die Anpassungen umgesetzt sein.“ schreibt Frau Dunker und schlussfolgert: „Auch hierdurch soll den Pflegeeinrichtungen ermöglicht werden in dieser Zeit die notwendige Refinanzierung zu sichern.“

Die Frage ist aber, wann ein Tarifabschluss veröffentlicht wird und folglich die Frist beginnt. Grundsätzlich sollte davon ausgegangen werden, dass die Veröffentlichung durch die zuständige Geschäftsstelle erst dann erfolgt, wenn der Tarifabschluss rechtskräftig ist. Allerdings sieht die Realität anders aus, was ich am Beispiel der letzten Tarifrunde des TVöD B (VKA) aufzeigen möchte.

Zunächst ein Überblick zum zeitlichen Verlauf dieser Tarifrunde:

- **6. April 2025:** Gewerkschaften und Arbeitgeber einigen sich rückwirkend zum 1. April 2025 auf einen neuen Tarifvertrag für Bund und Kommunen (VKA), nachdem ein Schlichterspruch ergangen war.
- **9. Mai 2025:** Ende der Erklärungsfrist zum Schlichterspruch und Mitgliederbefragung
- **12. Mai 2025:** Entscheidung der Bundestarifkommission öffentlicher Dienst über Annahme des Tarifabschlusses



Die Geschäftsstelle „Tarifliche Entlohnung in der Langzeitpflege“ könnte bei der Veröffentlichung unter anderem festhalten, wann eine Tarifänderung gültig ist

Foto: AdobeStock/fotomek

- **14. Mai 2025:** Das Bundesinnenministerium teilt mit, das bis zum Ende der Erklärungsfrist keine Einwendungen von einer der Tarifvertragsparteien erhoben wurden.
- **Ende Juni 2025:** Erst jetzt Start der Redaktionsverhandlungen über die genaue juristische Ausformulierung des neuen Tarifvertrags. Erst wenn diese abgeschlossen und die Tarifverträge unterschrieben sind, können laut Bundesinnenministerium (BMI) die neuen Entgelte technisch eingepflegt und die Zahlbarmachung veranlasst werden.
- **August 2025:** Versendung des Zahlbarmachungsrundschreibens an die kommunalen Arbeitgeberverbände durch die VKA. Erst seitdem besteht „grünes Licht für die Auszahlung“ und die Programmierung der Gehaltssoftware im öffentlichen Dienst läuft seitdem.
- **Aktueller Stand (29. August 2025):** Nach wie vor haben viele Kommunen noch nicht mit der Auszahlung begonnen. Einige Städte setzen optimistisch auf September, andere planen erst für das vierte Quartal!

Das heißt die allermeisten Tarifanwender des TVöD-B VKA (kommunale Pflegedienste, etc.) haben mit der Auszahlung überhaupt noch nicht begonnen, obwohl sie dies eigentlich ab August, spätestens aber mit der Septemberabrechnung, müssten. Die zuständige Geschäftsstelle „Tarifliche Ent-



„Um Missverständnisse zu vermeiden wäre es besser die Änderung erst dann zu veröffentlichen, wenn der neue Tarifvertrag unterschrieben und damit rechtssicher ist.“

Gerd Nett
Foto: privat

lohnung in der Langzeitpflege“ (nach § 82c, Abs. 6) hat allerdings schon am 28. Mai 2025 das Tarifergebnis veröffentlicht, obwohl die Tarifverträge noch gar nicht unterschrieben waren und das BMI die Zahlbarmachung erst am 1. August 2025 bekannt gegeben hat. Tarifanlehner müssten damit praktisch schon seit dem 28. Juli mit der Tarifzahlung nach dem neuen Tarifvertrag begonnen haben, um nicht gegen die Regelungen des § 72 Abs. 3b zu verstoßen und damit möglicherweise ihren Versorgungsvertrag zu verlieren.

Dass die Geschäftsstelle „Tarifliche Entlohnung in der Langzeitpflege“ die Ergebnisse schon vor deren Inkrafttreten veröffentlicht, wäre aus meiner Sicht nur vertretbar, wenn sie gleichzeitig klar kennzeichnen würde, ab wann der Tarifvertrag tatsächlich gültig ist. Gültig und wirksam (s.u.) wird er erst nach dem Unterschriftenverfahren und nicht durch die Zustimmung der Bundestarifkommissionen. Stattdessen steht in der Veröffentlichung vom 28. Mai 2025 nur

- „neue Entgelttabelle(n) und Anpassung von Entlohnungsbestandteilen nach § 72 Absatz 3b Satz 2 SGB XI zum 01.07.2025 und 01.01.2026 gemäß Tarifeinigung vom 06.04.2025
- Zustimmung durch die Bundestarifkommission öffentlicher Dienst (BTK öD) erfolgt
- Unterschriftenverfahren noch ausstehend“.

Die gleichen Informationen stehen nach wie vor unverändert in der aktuellsten Veröffentli-

chung vom 29. August 2025. Also woher soll ein Tarifanlehner wissen, ab wann ein geänderter Tarifvertrag, wenn auch rückwirkend, rechtssicher gültig und damit spätestens innerhalb von zwei (demnächst drei) Monaten umzusetzen ist, wenn dies nicht klar veröffentlicht wird.

Das Gesetz hierzu ist jedenfalls eindeutig. § 82c Absatz 5 Satz 3 Punkt 4 besagt, dass mindestens folgende Angaben zu veröffentlichen sind: „Angabe, ob eine Änderung der Entlohnung nach § 72 Absatz 3b Satz 2 für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die Leistungen der Pflege oder Betreuung von Pflegebedürftigen erbringen, erfolgt ist und wenn ja, zu welchem Datum diese wirksam wird“.

Um Missverständnisse zu vermeiden wäre es besser die Änderung erst dann zu veröffentlichen, wenn der neue Tarifvertrag unterschrieben und damit rechtssicher ist. Nicht wenige Tarifanlehner haben aufgrund der Veröffentlichung auf den Seiten der Geschäftsstelle „Tarifliche Entlohnung in der Langzeitpflege“ die Tarifergebnisse schon zu Ende Juli/Anfang August umgesetzt, obwohl dies noch gar nicht notwendig gewesen wäre. Aus diesem Grunde sind, zumindest in diesem Jahr, viele Tarifanlehner liquiditätsmäßig benachteiligt worden. Denn sie haben, unabhängig von einer vielleicht schon vereinbarten Vergütungssteigerung, die neuen Gehälter schon zum August ausgekehrt, die tatsächlichen Tarifanwender aber zumeist noch nicht. Wie viele Kommunen veröffentlicht haben, kann sich dies dort auch noch bis Oktober/November hinziehen. Hier sollte die Geschäftsstelle bei der Veröffentlichung festhalten, wann eine Tarifänderung gültig ist, damit diese praktische Ungleichbehandlung endet. Dann hätten, wie Frau Dunker schreibt, die Pflegeeinrichtungen tatsächlich auch die Möglichkeit in dieser Zeit die notwendige Refinanzierung zu verhandeln und zu sichern.

Der Autor ist Unternehmensberater. www.SysPra.de