

## **Konstruktionsbedingt verweigert!**

Das neue regionale Entgeltniveau 2023 ist ermittelt und veröffentlicht worden. Alle Pflegeeinrichtungen, die sich verpflichtet haben, ihre Mitarbeitenden nach dem Regionalen Entgeltniveau zu entlohnen, müssen die Werte pro Berufsgruppe als Untergrenze ab 2024 einhalten. Wer sich die Daten und die Steigerungen zum Vorjahr ansieht, reibt sich verwirrt die Augen: wo sind denn die hohen Tarifsteigerungen geblieben, die der öffentliche Dienst und in seiner Folge (oder Vorgriff) die kirchlichen Träger abgeschlossen haben? Der Mischwert des Regionalen Entgeltniveaus (aus den drei Berufsgruppen) ist im bundesweiten Mittel nur um 3,3% gestiegen? Die Bandbreite der Veränderung ist in den Ländern unterschiedlich von mageren 0,5 % in Hessen bis zu 6,8% in Hamburg.

Wie kommt das? Der federführende Tarifabschluss im öffentlichen Dienst basierte auf einem Schlichterspruch, der folgenden sozialabgabensparenden Trick angewendet hat: Wegen der im Frühjahr sehr hohen Inflation (bedingt durch den Krieg in der Ukraine) hat der Gesetzgeber zur Abmilderung die Inflationsausgleichsprämie erfunden. Jeder Arbeitgeber kann steuer- und sozialabgabenfrei seinen Arbeitnehmer:innen in der Zeit bis Dezember 2024 bis zu 3.000 € zusätzlich zum Tarifgehalt zahlen. Die Schlichter haben diese Möglichkeit in den Tarifkompromiss mit Verdi eingebaut: so wird in 2023 bis Februar 2024 nicht das Tarifentgelt lt. Tariftabellen erhöht, sondern die Arbeitgeber verpflichten sich in einer separaten Vereinbarung zur Zahlung dieser Prämie (im Juni als rückwirkende Einmalzahlung, danach in monatlichen Summen). Vergleichbares findet sich auch in Regelungen von diakonischen Arbeitsvertragsrichtlinien oder in denen der Caritas. Und nur wenn es kein Tarifentgelt ist, ist es im Sinne des Steuer- und Sozialrechts frei von Abgaben.

Die Vergleichswerte für das Regionale Entgeltniveau werden ermittelt durch die Meldungen aller tarif- oder nach kirchlichen Arbeitsvertragsrichtlinien gebundenen Einrichtungen, die für den August 2023 im DCS-System einzutragen waren. Aufgrund der obigen Ausführungen konnten also die Prämienzahlungen nicht als ‚Tarifsteigerungen‘ (= höhere Tabellenentgelte) eingetragen werden, obwohl sie das faktisch waren und sind. Und so kommen dann die niedrigen Werte zustande!

Das heißt aber praktisch auch: Alle Mitarbeitenden, deren Arbeitgeber das regionale Entgeltniveau gewählt haben, werden kaum in den Genuß der faktisch freiwilligen Inflationsausgleichsprämie kommen. Vor allem dann nicht, wenn die Einrichtung diese nicht in Einzelverhandlungen einfließen lässt und verhandelt. Denn die sicherlich schon zum Zeitpunkt der Veröffentlichung dieses Kommentars vorliegenden pauschalen Angebote auf Landesebene werden diese Prämienzahlungen nicht berücksichtigen. Die Idee des Gesetzgebers, durch diese Konstruktion einen ‚Durchschnitt‘ der Tarifeinrichtungen als Maßstab/Untergrenze zu definieren, geht in diesem Jahr mit Wirkung für 2024 gründlich schief und führt so doch zu einer Schlechterstellung der Mitarbeitenden, die nach regionalem Entgeltniveau vergütet werden. Denn grundsätzlich werden die pauschalen Angebote auf Landesebene auf den veröffentlichten Werten basieren!

Bei den Verhandlungen und Abschlüssen der tarif- oder nach kirchlichen Arbeitsrechtsregelungen gebundenen oder auch angelehnten Einrichtungen konnte man nach unseren Erfahrungen meist die Prämien mit verhandeln. Daher dürfte dies auch bei Einzelverhandlungen möglich sein, deren Basis das regionale Entgeltniveau ist (ansonsten wäre es ja eine Ungleichbehandlung). Nur muss man diese dann schnell vorbereiten und führen, was einen entsprechenden Aufwand voraussetzt.

Das regionale Entgeltniveau war und ist eine Krücke, deren Erfassung und Anwendung aktuell gründlich schief gegangen ist. Es war sicherlich nicht im Sinne des Erfinders (und konnte aber auch von ihm nicht vorausgesehen werden), dass die ersatzweise Tarifierhöhung über die Prämie für einen relativ großen Anteil der Mitarbeitenden in der Pflege nicht kommen wird!