



VdDD KOMPAKT

Partnerschaft

Verlässlichkeit

Planungs-
sicherheit

Transparenz

Vergleich-
barkeit

Tarifbindung in der Diakonie

Was bedeutet Tarifbindung in der Diakonie?

Diakonische Einrichtungen und Träger sind in der Regel auf Grund ihrer Mitgliedschaft in einem Diakonischen Werk verpflichtet, bestimmte kirchliche Tarifwerke anzuwenden. Welche dies sind, ist in den Satzungen der Diakonischen Werke und in Kirchengesetzen geregelt. Solche Flächentarife sind die Verhandlungsergebnisse Arbeitsrechtlicher Kommissionen oder die der Tarifvertragspartner von kirchengemäßen Tarifverträgen. So regeln etwa die AVR DD, die Arbeitsvertragsrichtlinien der Diakonie Deutschland, als bundesweit anwendbares Tarifwerk die Vergütungen und Arbeitsbedingungen für rund 180.000 Mitarbeitende in diakonischen Unternehmen. Aber auch nur regional anwendbare Regelwerke wie der „BAT-KF“ können in ihrem Geltungsbereich, (hier z.B. Gebiet des Diakonischen Werks Rheinland-Westfalen-Lippe) von diakonischen Unternehmen angewendet werden. Kirchengemäße Flächentarifverträge in der Diakonie gibt es in Niedersachsen und Teilen der Nordkirche (Hamburg und Schleswig-Holstein).

Welchen Grad der Tarifbindung gibt es in diakonischen Unternehmen?

Die Flächentarifbindung liegt in diakonischen Einrichtungen und Trägern in der Bundesrepublik in den Kernarbeitsbereichen bei rund 97 Prozent der Beschäftigten (VdDD-Herbstumfrage 2022). Das ist für Mitarbeitende und Einrichtungen gut, denn sie profitieren beide von den zahlreichen Vorteilen der Flächentarifbindung.

Vorteile kollektiver Arbeitsbedingungen

Planungssicherheit

- **Einheitlichkeit:** Innerhalb des Geltungsbereichs werden einheitliche Arbeitsbedingungen geschaffen.
- **Verlässlichkeit:** Vereinbarungen, wie Gehaltssteigerungen und Arbeitsbedingungen, gelten für die Mindestlaufzeit des Flächentarifs.
Vergleichbarkeit: Lohnentwicklungen in der Branche und auch der Gesamtwirtschaft sind besser vergleichbar.
- **Reduzierter Verhandlungsaufwand:** Überbetriebliche, weitreichende Verhandlungen reduzieren den Verhandlungs- und Regelungsaufwand für die einzelne Einrichtung und die Mitarbeitenden und schaffen Rechtssicherheit.

Friedensstiftende Wirkung

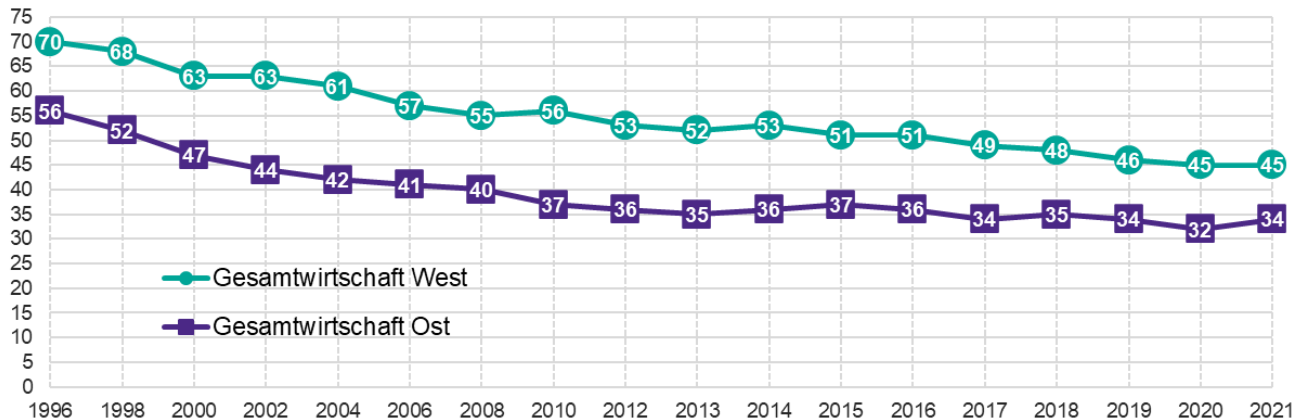
- **Betriebsfrieden:** Die Lösung von Lohnkonflikten erfolgt in geregelten Verfahren außerhalb einer Einrichtung. Dies entlastet den einzelnen Betrieb und die Mitarbeitenden und wahrt zudem den Frieden vor Ort.
- **Schlichtungsverfahren:** Im Streitfall führen Schlichtungsverfahren zu verbindlichen Ergebnissen.

Schutzfunktion

- **Transparenz:** Gleiche Regelungen im Geltungsbereich des Flächentarifs sind transparent für die Einrichtungen und die Mitarbeitenden.
- **Hohe Expertise:** Sozialpartner in Tarifverhandlungen der Diakonie sind selbst Betroffene, die durch festgelegte Strukturen in den jeweiligen Verhandlungsgremien zu Beteiligten werden und so sachgerechte Ergebnisse erreichen.

Beschäftigte in Betrieben mit Branchentarifvertrag, 1996 bis 2021

Anteile in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel.

Tarifbindung in Deutschland sinkt

Die Tarifbindung der Beschäftigten nimmt deutschlandweit ab und lag 2021 bei 43 Prozent. Im Ost-West-Vergleich wird sogar eine noch schwächere Tarifbindung deutlich: Sie betrug 2021 in Ostdeutschland lediglich 34 Prozent der Beschäftigten (IAB Betriebspanel 2022). Auch in der Sozialwirtschaft ist dieser Trend sichtbar. Zwar sind bei Diakonie und Caritas etwa 97 Prozent der Beschäftigten tarifgebunden, doch insgesamt wird nur etwa die Hälfte aller Beschäftigten in der Sozialwirtschaft nach kirchlichen Tarifwerken oder Tarifverträgen bezahlt. So liegt die Tarifbindung bei privat-gewerblichen Anbietern, deren Marktanteile steigen, bei ca. 20 Prozent der Beschäftigten (BMAS).

Welche Folgen drohen ohne die Bindung an Flächentarife?

In Unternehmen ohne Flächentarifbindung werden fehlende Regelungen durch hausinterne ersetzt. Lohnkonflikte werden dann vermehrt im Betrieb ausgetragen. Zudem belegen Studien, dass Beschäftigte, die nach Tarif bezahlt werden, besser verdienen als jene ohne tarifliche Bindung (Statistisches Bundesamt 2017). Eine Loslösung von Flächentarifen könnte auch im diakonischen Kontext die Konkurrenz um geeignetes Personal zwischen den diakonischen Unternehmen in einer Region verstärken. Hinzu kommen fehlende Rechts- und Planungssicherheit in Bezug auf Lohnsteigerungen für Beschäftigte wie für die Einrichtungen.

Warum ist die Tarifbindung auch in der Diakonie gefährdet?

Der wachsende Arbeitskräftemangel, neue Wettbewerber am Sozialmarkt, unzureichende Finanzierung bestimmter Helfefelder und Sparzwänge bei Bund, Ländern und Kommunen bedeuten große wirtschaftliche Herausforderungen für diakonische Unternehmen. Bei Tarifverhandlungen stecken Verantwortliche daher in einem Dilemma: Attraktive Arbeitsbedingungen für Beschäftigte zu bieten und zugleich die wirtschaftliche Handlungsfähigkeit diakonischer Einrichtungen zu bewahren. Starre tarifliche Regelungen können bedeutende wirtschaftliche Schwierigkeiten nach sich ziehen und sogar Arbeitsplätze gefährden. Bei der Gestaltung kirchlich-diakonischer Tarifwerke muss daher das Spannungsverhältnis zwischen der Refinanzierung der sozialen Arbeit, die Konkurrenz aus dem privat-gewerblichen Umfeld und die Attraktivität als Dienst- bzw. Arbeitgeber mitgedacht werden. Der Erfolg eines Flächentarifs hängt immer auch von der Mitwirkungsbereitschaft der beteiligten Partner ab, um auch für schwierige Fragen gemeinsam sachgerechte und solidarische Lösungen zu entwickeln. Sozialpartner in Diakonie und Kirche sollten sich an der Weiterentwicklung der Tarifwerke beteiligen, um gemeinsam einer tariflichen Deregulierung und dem Verlust von diakonischen Arbeitsplätzen und wichtigen sozialen Angeboten entgegenzuwirken.

Stand: Januar 2023