



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. Solche Flächentarife sind die Verhandlungsergebnisse Arbeitsrechtlicher Kommissionen oder die der Tarifvertragspartner von kirchengemäßen Tarifverträgen (s. VdDD Kompakt „Dritter Weg“). So gelten etwa die AVR DD, die Arbeitsvertragsrechtlinien der Diakonie Deutschland, als bundesweiter Leitarrif für Vergütungen und Arbeitsbedingungen in diakonischen Unternehmen. Aber auch regionale Regelwerke wie der „BAT-KF“ können in ihrem Geltungsbereich, (hier z.B. in Rheinland-Westfalen-Lippe) von diakonischen Dienstgebern angewendet werden. Kirchengemäße Tarifverträge mit dem Geltungsbereich für die Diakonie gibt es hingegen nur 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 90 Prozent der Beschäftigten (VdDD-Herbstumfrage 2017). Das ist für Dienstnehmer und Dienstgeber gut, denn sie profitieren so beide von den zahlreichen Vorteilen der Flächentarifbindung.

Vorteile kollektiver Arbeitsbedingungen

Planungssicherheit

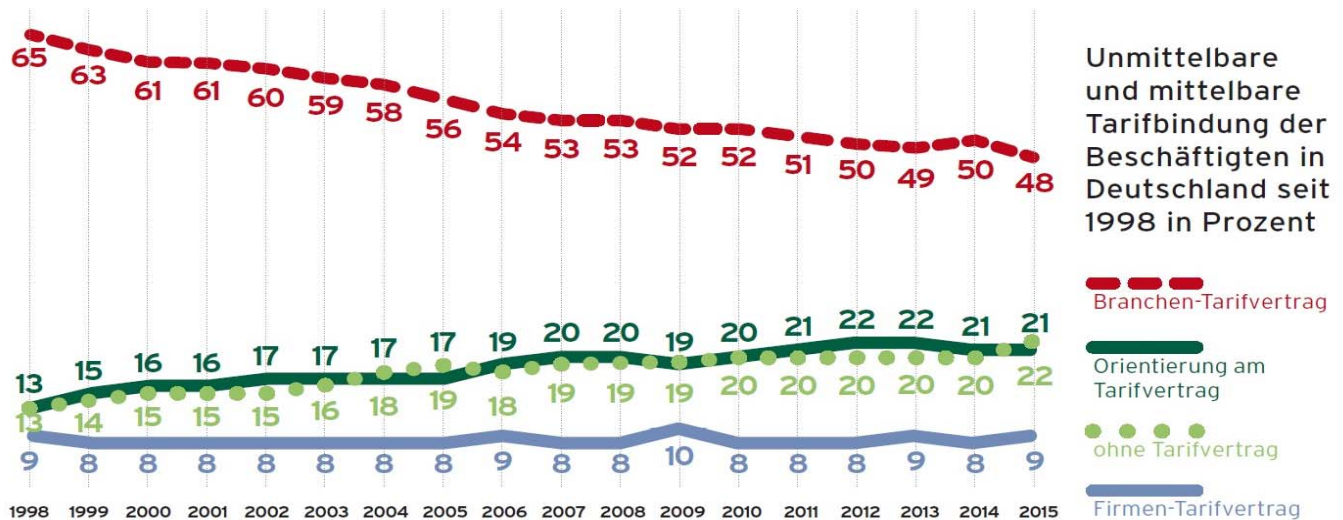
- **Einheitlichkeit:** Innerhalb des Geltungsbereichs werden einheitliche Arbeitsbedingungen geschaffen.
- **Verlässlichkeit:** Vereinbarungen, wie Gehaltssteigerungen und Arbeitsbedingungen, gelten für die Mindestlaufzeit des Flächentarifs.
- **Vergleichbarkeit:** Lohnentwicklungen in der Branche und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

Friedensstiftende Wirkung

- **Betriebsfrieden:** Die Lösung von Lohnkonflikten erfolgt in geregelten Verfahren außerhalb einer Einrichtung, dies entlastet den einzelnen Betrieb und wahrt den Frieden vor Ort.
- **Wettbewerb:** Konkurrenz um Personal in der Diakonie ist kein Wettkampf um das attraktivste Gehalt.

Schutzfunktion

- **Transparenz:** Gleiche Regelungen im Geltungsbereich des Flächentarifs sind transparent für Dienstgeber und Dienstnehmer.
- **Hohe Expertise:** Sozialpartner in Tarifverhandlungen der Diakonie sind Betroffene, die durch festgelegten Strukturen in den jeweiligen Gremien zu Beteiligten werden. Sie kennen die Branche und erreichen so sachgerechte Ergebnisse.



Quelle: IAB-Betriebspanel; Kirchlich-diakonische Arbeitsvertragsrichtlinien gelten im Sinne der IAB-Erhebung als „Branchen-Tarifvertrag“.

Tarifbindung in Deutschland sinkt

Die Tarifbindung nimmt deutschlandweit ab und lag 2015 bei 48 Prozent. Im Ost-West-Vergleich wird sogar eine noch schwächere Tarifbindung in den neuen Bundesländern deutlich: Sie betrug 2015 37 Prozent der Beschäftigten (IAB Betriebspanel). Auch in der Sozialwirtschaft ist dieser Trend sichtbar. Zwar sind bei Diakonie und Caritas rund 90 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 (IAT).

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. Sinkende Mitgliederzahlen bewegen Gewerkschaften außerdem dazu, anhand von Streiks auf sich aufmerksam zu machen. Zudem belegen Studien, dass Beschäftigte, die nach Tarif bezahlt werden, besser verdienen als jene ohne tariflich geregeltes Arbeitsverhältnis (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 Dienstgeber.

Warum ist die Tarifbindung auch in der Diakonie gefährdet?

Neue Wettbewerber am Sozialmarkt, der wachsende Fachkräftemangel und Sparzwänge bei Ländern und Kommunen bedeuten große wirtschaftliche Herausforderungen für diakonische Unternehmen. Bei Tarifverhandlungen stecken Verantwortliche daher in einem Dilemma: Attraktive Arbeitsbedingungen für Beschäftigte und die wirtschaftliche Handlungsfähigkeit diakonischer Einrichtungen zu bewahren sind das Ziel, doch entfalten in der Branche zunehmend Wettbewerbsdruck und die unzureichende Finanzierung bestimmter Helfefelder ihre Wirkung. 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 Dienstgeber 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 so an der Weiterentwicklung der Tarifwerke beteiligen, um gemeinsam einer tariflichen Deregulierung und dem Verlust von diakonischen Arbeitsplätzen und Angeboten entgegenzuwirken.

Stand: November 2017