

Besser als gedacht

Tarifgehälter in der Sozialwirtschaft

CHRISTOPH TOLK

Christoph Tolk ist Referent für Tarifwesen und Volkswirtschaft beim Verband diakonischer Dienstgeber in Deutschland e. V. in Berlin. Der Sozialwissenschaftler beschäftigt sich mit Gehaltsbenchmarks und der Tarifentwicklung in der Sozialwirtschaft.
www.v3d.de

Die pauschale Klage über schlechte Bezahlung in sozialen Berufen ist unberechtigt wie ein Vergleich mit anderen Wirtschaftszweigen zeigt. Für eine nachhaltige Gewinnung von Nachwuchs- und Fachkräften für die Sozialwirtschaft müssen allerdings die verschiedenen Beschäftigungsbedingungen in den Blick genommen werden.

Gewerkschaften, Politik und Sozialunternehmen beklagen häufig und öffentlichkeitswirksam die vermeintlich schlecht bezahlte Soziale Arbeit. Die Medien greifen das besonders im Kontext der Pflege dankbar auf.

Das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung stellte 2015 fest, dass Krankenpfleger/-innen deutlich besser verdienen als Fachkräfte in anderen Branchen und dass sich Altenpfleger/-innen mit weniger zufrieden geben müssen. Schnell wurde daraus eine skandalisierende Schlagzeile: »Mit alten Menschen ist wenig zu verdienen« (Tagesspiegel, 28.01.2015).

Tatsächlich wird bei öffentlichen Debatten selten ein Blick in die Entgelttabellen riskiert. So wird übersehen, dass die Tarifgehälter für Qualifizierte und Hochqualifizierte in der Branche in den vergangenen Jahren überdurchschnittlich zugelegt haben. Das aktuelle Gehaltsniveau von Pflegefachkräften und Erzieherinnen/Erziehern kann sich – wenn nach Tarif bezahlt wird – durchaus mit den Löhnen in Industrie und Handwerk messen lassen.

Einflussfaktoren auf die Gehaltshöhe

Trotz gleicher Qualifikation und vergleichbarer Tätigkeit werden Beschäftigte in der Sozialwirtschaft sehr unterschiedlich für ihre Arbeit bezahlt. Solche Unterschiede sind aber keine Besonderheit der Sozialwirtschaft, in anderen Branchen gelten sie genauso.

Region: Niemand würde sich ernsthaft darüber wundern, dass ein Mechatroniker in Stuttgart – mit den Arbeitgebern Porsche und Daimler in der Umgebung – mehr verdient als einer in einer strukturschwachen Region. Im Westen wird in der Regel bei gleicher Qualifikation mehr verdient als im Osten, in Ballungsräumen mehr als auf dem Land. Diese Unterschiede gibt es auch in der Sozialwirtschaft. Neben den unterschiedlichen Lebenshaltungskosten, wirkt sich die Nachfrage nach Arbeitskräften auf das Lohnniveau aus.

Hilfefeld: Wie hoch Soziale Arbeit bezahlt wird, hängt davon ab, wie sie finanziert wird. Im Krankenhaus trägt die Krankenversicherung die Kosten einer Operation in der Regel in voller Höhe. Im Pflegeheim hingegen übernimmt die Pflegeversicherung nur einen Teil der Kosten. Was davon nicht gedeckt ist, zahlen die Versicherten oder deren Angehörige selbst und bei Bedarf kommt noch die »Hilfe zur Pflege« vom Sozialhilfeträger hinzu. Die Angehörigen der Pflegebedürftigen oder öffentliche Kostenträger achten genau auf die Ausgaben für das Pflegeheim. So sind Pflegeheimbetreiber mit einem starken Kostendruck konfrontiert und müssen ihre Personalkosten, in der Regel 60 bis 80 Prozent der Gesamtkosten, genau im Auge behalten.

Tarifbindung: Wer nach Arbeitsvertragsrichtlinien von Diakonie oder Caritas oder Tarifvertrag bezahlt wird, verdient im Durchschnitt mehr als Beschäftigte, für die kein Tarifwerk gilt. Die Anbieter-

struktur entscheidet darüber, ob Tarifverträge oder Arbeitsvertragsrichtlinien angewendet werden oder, ob es sich um eine »tariffreie Zone« handelt. In Schulen (häufig öffentliche oder kirchliche Trägerschaft) werden Sozialarbeiter/-innen und Sozialpädagogen/-pädagoginnen häufiger nach Tarifverträgen bezahlt, als in Beratungsstellen. Krankenpfleger/-innen in Krankenhäusern werden häufiger nach Tarif vergütet, als Altenpfleger/-innen bei ambulanten Pflegediensten. Es gilt: Je mehr privat-gewerbliche Unternehmen im Markt sind, desto seltener finden Tarifverträge oder Arbeitsvertragsrichtlinien Anwendung – und desto niedriger fallen die Gehälter aus.

Anbieter legen unterschiedliche Schwerpunkte

Bei der Bewertung einer Entgelttabelle stellen sich zunächst zwei Fragen: Erstens, wie hoch ist das Gehalt eines Beschäftigten im Vergleich zu anderen im Betrieb? Wie groß wäre etwa der Gehaltsabstand zwischen einer Küchenhilfe und dem Geschäftsführer

eines Sozialunternehmens? Und zweitens, wie stark steigt das Gehalt eines Beschäftigten im Laufe seines Berufslebens?

Mit diesen Fragen können die Tarifgestalter ganz erheblich Einfluss darauf nehmen, ob die gesuchten Beschäftig-

für den öffentlichen Dienst beobachten, dass die Sozialpartner rechtzeitig vor den Wahlen gute Nachrichten produzieren wollen – ungeachtet der Frage, ob der Tarifabschluss sachdienlich ist. Die Forderungen der Gewerkschaften und ihre

»In der Sozialwirtschaft haben die Tarifgehälter für Qualifizierte überdurchschnittlich zugelegt«

ten gewonnen und gebunden werden können. Außerdem steuern sie darüber, ob ein Sozialunternehmen mit seinen Personalkosten wettbewerbsfähig ist.

Bei Tarifverhandlungen spielen neben den betriebswirtschaftlichen Fragen ganz andere Aspekte eine Rolle bei der Kompromissfindung. Entscheidend ist oft politischer und öffentlicher Druck: Besonders um Landtags- und Bundestagswahlen herum lässt sich bei den Tarifverhandlungen

Mobilisierungskampagnen richten sich nicht nur an treue Mitglieder, sondern zunehmend an die größten Beschäftigtengruppen einer Branche. Dort sehen die Gewerkschaften das größte Potenzial neuer, zahlungskräftiger Mitglieder.

In der oft kleingliedrigen Tariflandschaft der Sozialwirtschaft sind drei Tarifsystematiken und deren Abwandlungen häufig zu finden:

- TVöD und daran angelehnte Tarifwerke (Caritas: AVR, DRK: Reformtarifvertrag, AWO: TV NRW, Diakonie Rheinland-Westfalen-Lippe: BAT-KF): Die Gehaltsabstände zwischen Geringqualifizierten und Experten sind vergleichsweise gering. Die Gewerkschaft ver.di setzt sich traditionell für Geringqualifizierte ein. Das Gehaltsniveau von Service- und Hilfskräften ist bei ver.di-Tarifverträgen unerreichbar hoch. Bei Tarifabschlüssen profitieren stark gefragte Fachkräfte, Spezialistinnen/Spezialisten und Expertinnen/Experten prozentual weniger von den Tarifabschlüssen als Geringqualifizierte. ver.di nennt das häufig die »soziale Komponente« und meint damit die Umverteilung von oben nach unten. Die (Hoch-) Qualifizierten wollen sich damit immer seltener zufriedengeben. So entstanden Sparten-Gewerkschaften wie etwa die Ärztegewerkschaft Marburger Bund. Sie setzt seit Jahren höhere Gehaltszuwächse für Ärzte durch, als ver.di für die Pflegekräfte in Krankenhäusern erreicht. Das Einstiegsgehalt beim TVöD ist in der Regel wenig attraktiv, im Laufe des Berufslebens können jedoch kräftige Gehaltszuwächse durch Bewährungsaufstiege erzielt werden.
- Diakonie-AVR: Zwischen Gering- und Hochqualifizierten gibt es deutliche

GEHÄLTER FÜR FACHKRÄFTE IN AUSGEWÄHLTEN BERUFEN Monatsgehalt in Euro, Tarifgebiet West, Stichtag: 01.08.2017					
Beruf	1. Jahr	5. Jahr	20. Jahr	Sonderzahlung	Arbeitszeit in Std.
Alten- und Krankenpfleger/-in					
AWO – TV NRW	2.575	2.732	3.239	90 %	38,5
Caritas – AVR Caritas NRW	2.636	2.797	3.296	82 %	39,0
Diakonie – AVR DD	2.826	2.974	3.272	100 %	39,0
DRK – Reform-TV	2.429	2.773	3.283	90 %	39,0
Erzieher/-in					
AWO – TV NRW	2.255	2.634	2.921	90 %	38,5
Caritas – AVR Caritas NRW	2.578	3.029	3.592	82 %	39,0
Diakonie – AVR DD	2.826	2.974	3.272	100 %	39,0
DRK – Reform-TV	2.557	3.005	3.579	90 %	39,0
Bankkaufmann/-kauffrau					
TV Privates Bankgewerbe	2.449	2.696	3.063	100 %	39,0
Friseur/-in					
TV Friseurhandwerk NRW	1.556	1.655	1.655	-	39,5
Verkäufer/-in im Einzelhandel					
TV Einzelhandel NRW	1.690	2.180	2.471	112,5 %	37,5
Koch/Köchin					
TV Hotel- und Gaststättengewerbe Nds.	1.843	2.097	2.097	360 – 530 €	39,0
Maler- und Lackierer/-in					
TV Maler- und Lackierhandwerk	2.532	2.814	2.814	65 – 115 %	40,0
Maurer/-in					
TV Baugewerbe NRW	2.557	3.393	3.393	88 %	40,0
Mechatroniker/-in					
TV Metall- und Elektroindustrie NRW	2.765	2.988	2.988	72 % + 25-55 %	35,0

Abweichende Arbeitszeiten und Urlaubstage; hinzu kommen ggf. Zulagen und Zuschläge sowie Beiträge zur Altersvorsorge

Gehaltsunterschiede. Die Einstiegsvergütungen sind in der Regel höher als bei allen anderen Anbietern. So sollen besonders junge und qualifizierte Kräfte gewonnen werden. Das Gehalt steigt im Laufe des Berufslebens durch Bewährungsaufstiege moderat.

- Tarifverträge mit der Gewerkschaft DHV (AWO Thüringen, AGV Sachsen – ehm. DRK): Service- und Hilfskräfte werden nach Mindeststandards vergütet, ihr Gehalt bewegt sich entlang der Mindestlöhne. Der Abstand zu Fachkräften ist groß. Im Laufe des Berufslebens sind zahlreiche, aber kleine Gehaltszuwächse vorgesehen. Bei langer Betriebszugehörigkeit fallen die Gehaltszuwächse deshalb hoch aus.

Zum Grundgehalt kommen Zulagen und Zuschläge

Zum Grundgehalt kommen für Beschäftigte in der Sozialwirtschaft häufig noch Zulagen und Zuschläge. Rechnet man alles zusammen, verdient eine Krankenpflegerin oder ein Krankenpfleger dadurch schnell 12 bis 15 Prozent zusätzlich. Das ist ein attraktives Extra, weil es häufig beitrags- und steuerbegünstigt ist.

Pädagoginnen und Pädagogen in Heimen können beispielsweise mit der Heimzulage rechnen. In Pflegeheimen bekommen Pflegekräfte die Pflege- oder Geriatriezulage. Viele diakonische Tarifwerke sehen zudem noch Kinderzuschläge vor, sodass der Gehaltsscheck umso höher ausfällt, je mehr kindergeldberechtigte Kinder im Haushalt leben.

In sozialen Berufen muss häufig in Schichten, nachts oder an Wochenenden gearbeitet werden. Natürlich ist das anstrengend. Zum Ausgleich sehen die Tarifwerke aber Zuschläge für Schichtarbeit und diese außergewöhnlichen Arbeitszeiten vor. Bei manchen Berufen spielen die Zeitzuschläge eine größere Rolle als bei anderen: Krankenpflegerinnen und Krankenpfleger leisten in der Regel häufiger Nacht- und Wochenendienste im Krankenhaus als Erzieherinnen und Erzieher in Kindertagesstätten.

Pflege-Azubis stehen gut da

Auszubildende sind gefragt, das macht sich bei der Vergütung bemerkbar. Die Ausbildungsvergütungen steigen in allen Branchen seit Jahren stärker, als die Gehälter im Allgemeinen. In der Pflege, wo der Bedarf nach Nachwuchs besonders hoch ist, kommen sie deshalb auf Spit-

»Qualifikation ist nicht die einzige Einflussgröße für das Gehalt«

zenvergütungen. Bank-Azubis und viele Auszubildende im Handwerk müssen sich mit weniger zufrieden geben.

Angebot und Nachfrage bestimmen das Tarifgeschehen

Wie stark die eigene Arbeitskraft in der Sozialwirtschaft gefragt ist, hängt von der Qualifikation und dem lokalen Arbeitsmarkt ab. In den letzten Jahren zeigen sich in der Branche anbieterübergreifend drei große Trends bei der Tarifentwicklung.

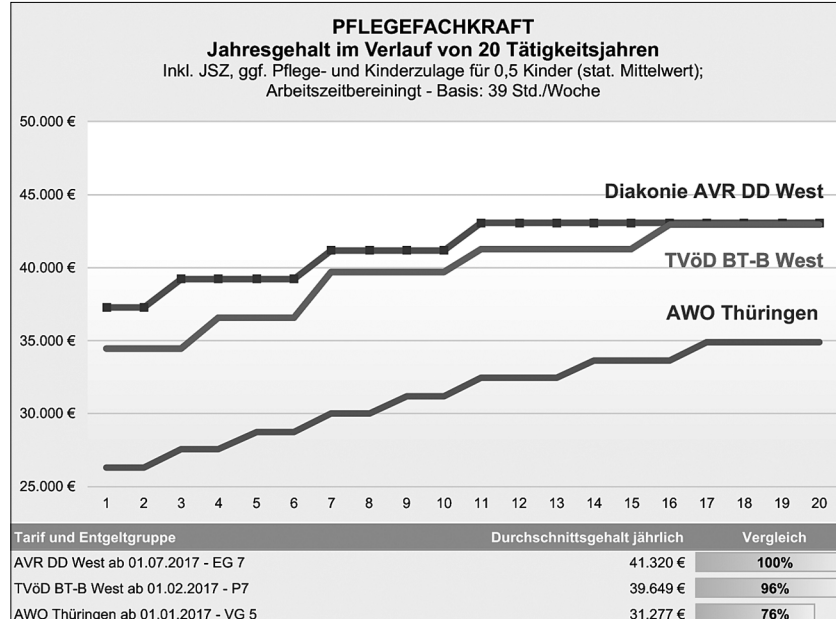
- Servicekräfte und Hilfskräfte – Unternehmen erwägen Tarifflicht: Die Bezahlung in den Servicebereichen ist bei den öffentlichen und freigemeinnützigen Anbietern seit Jahren Streitthema in Tarifverhandlungen. Das betrifft Beschäftigte in Großküchen, Gebäudereinigungen oder Textilreinigungen. Für diese Branchen gibt es Gewerketarifverträge (wie den Tarifvertrag für das Gebäudereinigerhandwerk), nach denen die Personalkosten schnell 30 Prozent niedriger liegen, als bei öffentlichen und freigemeinnützigen Trägern. Diesen großen Abstand können viele dieser Unternehmen nicht tragen, weil sie mit privat-gewerblicher Konkurrenz im Wettbewerb stehen. Für tariftreue, freigemeinnützige Anbieter sind die Lohnnebenkosten das größte Problem: Leistungen, wie Kinderzuschläge oder hohe Beiträge zur Altersvorsorge sehen die sonst üblichen Gewerketarifverträge nicht vor. Als Reaktion wurden Serviceunternehmen vielerorts ausgegründet. Die Sozial-

TARIFLICHE AUSBILDUNGSVERGÜTUNG IN AUSGEWÄHLTEN BERUFEN Monatsvergütung in Euro, Stichtag: 01.08.2017					
Beruf	1. Jahr	2. Jahr	3. Jahr	4. Jahr	Durchschnitt
Alten- und Krankenpfleger/-in					
AWO – TV NRW	1.014	1.076	1.178	-	1.089
Caritas – AVR Caritas	1.041	1.102	1.203	-	1.115
Diakonie – AVR DD	994	1.065	1.182	-	1.080
DRK – Reform-TV	945	1.013	1.125	-	1.028
Bankkaufmann/-kauffrau					
TV Privates Bankgewerbe	976	1.038	1.100	-	1.038
Friseur/-in					
TV Friseurhandwerk NRW	437	555	675	-	556
Kaufmann/Kauffrau im Einzelhandel					
TV Einzelhandel NRW	765	850	970	1.010	899
Koch/Köchin					
TV Hotel- und Gaststättengewerbe Nds.	590	700	810	-	700
Maler- und Lackierer/-in					
TV Maler- und Lackiererhandwerk	585	635	790	-	670
Maurer/-in					
TV Baugewerbe NRW	785	1.135	1.410	1.580	1.228
Mechatroniker/-in					
TV Metall- und Elektroindustrie NRW	940	987	1.057	1.148	1.033

Abweichende Arbeitszeiten und Urlaubstage; hinzu kommen ggf. eine Jahressonderzahlung, Zulagen und Zuschläge sowie Beiträge zur Altersvorsorge

unternehmen scheren mit einzelnen Organisationseinheiten teilweise aus den Flächentarifen aus. Wenn die Tarifverträge auch in den Kernarbeitsbereichen nicht mehr marktgerecht sind, wird die Luft dünn. Pflegeheime der Caritas in Niedersachsen gerieten etwa in Schwierigkeiten, weil die Gehälter ihrer Pflegehilfskräfte weit höher lag als bei der privaten Konkurrenz. Wenn Flächentarifverträge den Gegebenheiten vor Ort nicht entsprechen und keine Flexibilität zulassen, reagieren die Unternehmen in ihrer Not mit vollständiger Flucht aus dem Tarif. In Bremen »retteten« sich etwa konfessionelle und nicht-konfessionelle Pflegeanbieter in den »Tarifvertrag Pflege (TV PflB)«.

- **Kernarbeitsbereiche – Gehaltsanpassung durch neue Eingruppierung:** Der Trend, die Gehälter durch neue Bewertung – also Eingruppierung – anzupassen, kommt vom TVöD. Den Auftakt gab der öffentliche Sozial- und Erziehungsdienst, bei dem beispielsweise Erzieherinnen und Erzieher seit 2015 statt in die Entgeltgruppe S6 in die neu geschaffene Entgeltgruppe S8a eingruppiert werden. Für die Pflege in Krankenhäusern und Pflegeheimen wurde ebenso eine neue Entgeltordnung eingeführt. Bezahlen müssen für die Aufwertung sozialer Berufe aber alle Beschäftigten – ob Verwaltungskräfte, Köche oder Hausmeister – ihre Jahressonderzahlung wird zum Ausgleich stückweise gekürzt. Die Freigemeinnützigen ziehen nach: Die Caritas übernahm die neue Eingruppierung in der Pflege weitgehend, wollte aber die noch höhere Bezahlung für Pflegehilfskräfte nicht tragen. Man führte statt der Entgeltgruppe P5 die neue Entgeltgruppe P4 für Pflegehilfskräfte ein. Bei der AWO NRW wurde ebenfalls beschlossen, eine neue Entgeltordnung zu verhandeln. Beim DRK hat man sich für den Tarifvertrag Bayern und den Reformtarifvertrag (Bund) auf die höhere Eingruppierung im Rettungsdienst verständigt.
- **Ärzte – Vereinheitlichung der Arbeitsbedingungen:** Der Marburger Bund hat in weiten Teilen der deutschen Kliniklandschaft eine Vereinheitlichung der Arbeitsbedingungen für Ärztinnen und Ärzte erreicht. Ob in kommunalen Krankenhäusern, bei



privaten wie Helios und Sana oder konfessionellen Anbietern: Unterm Strich verdienen sie überall ähnlich gut. Nach und nach werden flächendeckend Eingruppierung, Stufenlaufzeiten, Jahresentgelte und Entgelte für Sonderformen der Arbeit angeglichen. Für keine andere Beschäftigtengruppe besteht in der Branche eine derartige Einheitlichkeit der Arbeitsbedingungen.

Resümee: Tarifgehälter in der Sozialwirtschaft

Die Unternehmen in der Sozialwirtschaft sind gut beraten, nicht auch in das Jammerhorn der Gewerkschaften zu blasen. Der Blick in die aktuellen Entgelttabellen zeigt, dass sich die großen öffentlichen und freigemeinnützigen Anbieter im Branchenvergleich nicht verstecken müssen. Tariftreue Unternehmen können das aktuelle Gehaltsniveau auch als Werbeinstrument nutzen. Öffentliche Klagen über Niedriglöhne ignorieren die tatsächliche Tarifentwicklung der vergangenen Jahre und schädigen den Ruf der Branche.

Der wahre Grund für vermeintlich niedrige Löhne liegt vielmehr in den Beschäftigungsbedingungen: In der Pflege erfordern die Dienstpläne häufig Teilzeitbeschäftigung – manche Beschäftigte würden lieber mehr arbeiten. In Beratungsstellen und bei der beruflichen

Weiterbildung ist Befristung ein großes Thema. Daran werden die höchsten Tabellenentgelte nichts ändern, hier sind Politik und die Kostenträger gefragt. Sie könnten den politisch gewollten Kostendruck reduzieren. Die Sozialunternehmen könnten dann noch häufiger gute und langfristige Beschäftigungsverhältnisse bieten.

Auf dem Spiel steht die Zukunft der Sozialwirtschaft – denn rosige Aussichten und hohe Nachfrage nützen nichts, wenn sich keine Beschäftigten finden lassen, die die Arbeit machen. ■

Literatur



Bogai, Dieter, et al. (2015). Viel Varianz: Was man in den Pflegeberufen in Deutschland verdient, IAB, Berlin.

Worotschka, Rainer (2015): Mit alten Menschen ist wenig zu verdienen; Tagesspiegel; 28.01.2015 (URL: <http://www.tagesspiegel.de/wirtschaft/bezahlung-von-pflegekraeften-mit-alten-menschen-ist-wenig-zu-verdienen/11289998.html>, zu ge-griffen am 31.08.2017).