



**Wer soll das alles
ändern?**

**Arbeitgeberverbände in
der Sozialwirtschaft auf
der Suche nach
Zukunftsfähigkeit**

**Ergebnisse des Projektes
PESSIS: Promoting employers'
social services organisations in
social dialogue**

**Demographischer Wandel und Fachkräftesicherung im Bereich
sozialer Dienstleistungen**

**Jahrestagung der Gesellschaft für Sozialen Fortschritt e.V.,
20. September 2012, Evangelische Akademie Loccum**

Michaela Evans,

**Forschungsschwerpunkt Gesundheitswirtschaft und Lebensqualität
Leiterin des Projektbereichs „Arbeit und Qualifizierung“**

Institut Arbeit und Technik (IAT) der Westfälischen Hochschule, Gelsenkirchen

Zentrale wissenschaftliche
Einrichtung der Westfälischen
Hochschule Gelsenkirchen
Bocholt Recklinghausen in
Kooperation mit der
Ruhr-Universität Bochum

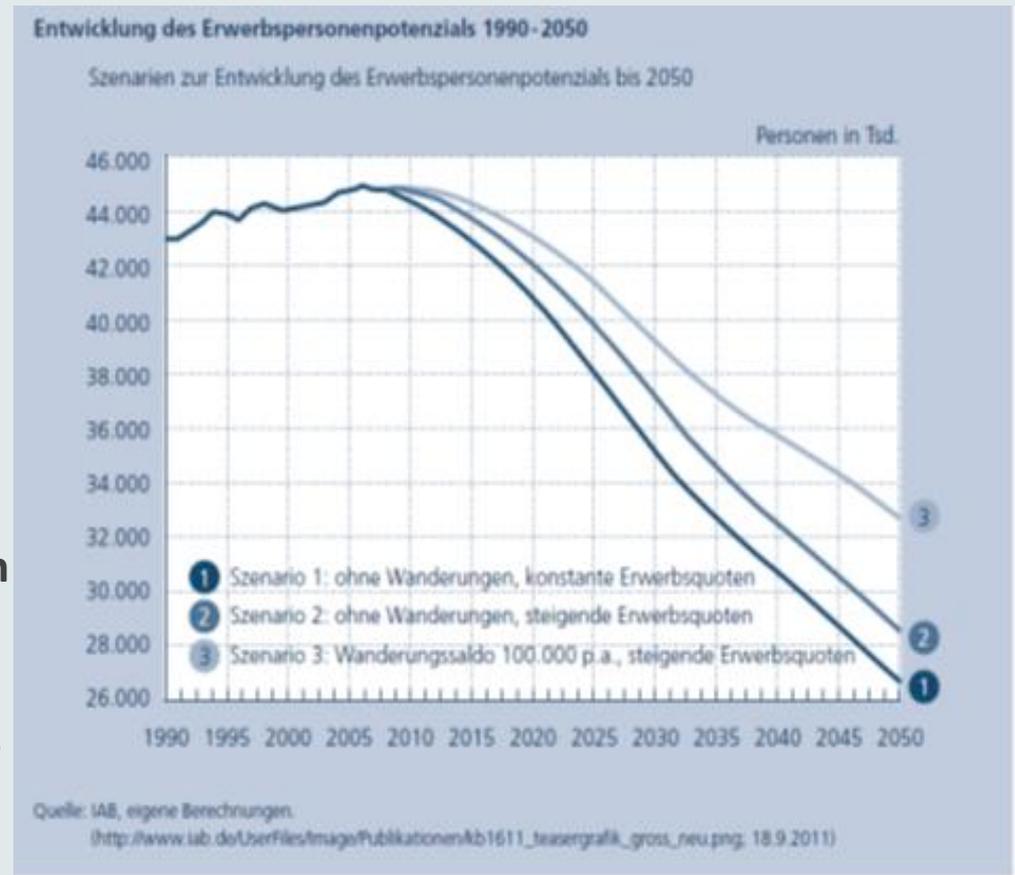
 **Westfälische
Hochschule**

**RUHR
UNIVERSITÄT
BOCHUM**

RUB

Gezeitenwende am Arbeitsmarkt: gestern suchten Arbeitskräfte Jobs, morgen fahnden Jobs nach Arbeitskräften!

- **Gesellschaftlich steigender Bedarf an Arbeitskräften (v.a. Pflege, Erziehung, Bildung)**
- **Berechnungen* prognostizieren Beschäftigungszuwächse**
- **Zahl der verfügbaren Arbeitskräfte sinkt und das Arbeitskräfteangebot altert**
- **Gefahr des Arbeitskräftemangels bei bestimmten Branchen, Qualifikationen und Berufen**
- **Regionale Unterschiede**
- **Zunahme geringfügiger Beschäftigung, Teilzeit, befristeter Beschäftigung, Leiharbeit im Gesundheitswesen**



Zukunft der Arbeit in der Gesundheit: Was sind die gängigen Therapien?

Überbetrieblich

- Mehr ausbilden
- Neue Zielgruppen für das Arbeitsfeld gewinnen
- Neue Ausbildungen, Spezialisierungen, Qualifikationen
- Akademisierung

Innerbetrieblich:

- Arbeitszeiten berechenbar und familienfreundlich gestalten
- Altersgerechte, Gesundheitsfördernde Arbeitsplätze; Gesundheitsmanagement
- Führung verbessern, Motivation steigern



**Welchen Einfluss haben die
Arbeitnehmer-/Arbeitgeberbeziehungen in der Sozialwirtschaft
auf die Entwicklung von Arbeit und Arbeitsbedingungen
in der Branche?**

Ziele des PESSIS-Projektes

- **Leitziel:** Aussagen zur Organisation und Struktur des Sozialen Dialogs in der Sozialwirtschaft in Europa
- Erfassung und Analyse von Kooperationsbarrieren zwischen Arbeitgebern in der Branche
- 11 Länderstudien – europäische Bestandsaufnahme zum Stand des Sozialen Dialogs in der Sozialwirtschaft
- **Deutsche Länderstudie:** sozialer Dialog auf lokaler, regionaler, und bundesweiter Ebene

Was waren die Forschungsfragen?

1. Wie groß ist der soziale Dienstleistungssektor?
2. Wie ist das Verhandlungssystem organisiert?
3. Wie groß ist der Anteil der Beschäftigten/
der Arbeitgeber, für die tarifliche Regelungen bestehen?
4. Welche Formen des sozialen Dialogs/tariflicher
Vereinbarungen lassen sich vorfinden?
5. Wie groß ist die Anzahl der Arbeitgeber im sozialen Dialog?
6. Was sind zentrale Fragen der Arbeitsbeziehungen?
7. Welche Inhalte der Arbeitsbeziehungen sind für die
Diskussionen auf europäischer Ebene besonders relevant?

Methodisches Vorgehen zur Beantwortung der Forschungsfragen

- **Bearbeitung des Projektes: Februar-Mai 2012**
- **Auswertung statistischer Daten**
 - Beschäftigtenstatistik der Bundesagentur für Arbeit (BA)
 - Umsatzsteuerstatistik
 - Pflegestatistik
 - Kinder- und Jugendhilfestatistik
- **Bestandsaufnahme Tarifverträge/Regelungsgegenstände**
 - einschlägige Publikationen (bspw. Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut – WSI; IAB)
 - Tarifregister von ver.di – Vereinigte Dienstleistungsgewerkschaft
 - Interviews mit den Tarifregisterexperten/zuständigen Gewerkschaftsmitarbeitern
 - Internetrecherchen
- **Vertiefende Experteninterviews**
- **SWOT-Analyse**

Die wichtigsten Botschaften im Überblick

■ Sozialwirtschaft gewinnt an Bedeutung

Wichtigste Felder sind Pflege, Erziehung sowie die Kinder- und Jugendhilfe. Laut aktuellen Prognosen wird in den kommenden 20 Jahren mit einem Zuwachs von mehr als 600.000 Arbeitsplätzen gerechnet.

■ Sozialwirtschaft ist heterogen organisiert

Die Sozialwirtschaft in Deutschland ist durch eine Wohlfahrtsmix, einen Trägerpluralismus und unterschiedliche Finanzierungsquellen gekennzeichnet.

■ Achillesferse Arbeit

Eine weitsichtige und nachhaltige Arbeits- und Tarifpolitik, bessere Lohn- und Arbeitsverhältnisse sind notwendig, um die Branche wettbewerbs- und zukunftsfähig zu gestalten.

Die wichtigsten Botschaften im Überblick

- **Arbeitgeber-Arbeitnehmer Beziehungen sind zersplittert**

Vielfalt der Anbieterlandschaft mit 8 großen Verhandlungsarenen (mit rd. 1.500 TV), unterschiedliche Rechtssysteme in der Sozialwirtschaft, hoher Grad von Intransparenz.

- **Befund Sociosclerose – System der arbeitspolitischen Interessenorganisation dämpft Zukunftsfähigkeit**

Durch Intransparenz und Zersplitterung der Arbeitgeber-Arbeitnehmer Beziehungen sind die Arbeitsbedingungen, Wirtschaftlichkeit und Wettbewerbsfähigkeit der Branche gefährdet.

- **Neuaufstellung sinnvoll**

Organisierter sozialer Dialog auf nationaler und gesamteuropäischen Ebene kann die Modernisierung der Sozialwirtschaft vorantreiben.

Sozialwirtschaft in Deutschland

Basisinformationen zum Profil des Sektors

- keine allgemeinverbindliche Abgrenzung des Sozialen Dienstleistungssektors
- Merkmale der Anbieterlandschaft in D.:
 - Mehr als 2 Mio. Beschäftigte; Bruttowertschöpfung von rund 90 Mrd. €
 - Trägerpluralismus (öffentlich, frei-gemeinnützig und privat)
 - u.a. 23.600 Einrichtungen der Altenhilfe, 51.484 Tageseinrichtungen für Kinder, 32.676 Einrichtungen der kinder- und Jugendhilfe
 - heterogene Finanzierungsgrundlagen
 - Wachstumsprognose (bis 2025 rund 667.000 neue Arbeitsplätze (Dauderstädt 2012), bis zum Jahr 2050 rund 1,6 Millionen offener Stellen im Pflegesektor (IW, Köln)
 - Anteil weiblicher Beschäftigter in der Sozialwirtschaft 2011 => 77,4%
 - prekäre Beschäftigung (bspw. Teilzeitbeschäftigte 2011 => 45,4%)
geringfügig Beschäftigte 2011 => 292.147 (BA 2012)

Strukturen der Sozialwirtschaft im internationalen Vergleich: Das Beispiel Altenhilfe

Cluster	Länderbeispiele	Öffentliche Ausgaben	Private Ausgaben	Nutzung informeller Pflege	Unterstützung informeller Pflege
1	Deutschland, Belgien	Niedrig	Niedrig	Stark	Stark
2	Niederlande, Dänemark, Schweden	Hoch	Niedrig	Schwach	Stark
3	Spanien, Österreich, Frankreich, Vereinigtes Königreich	Mittel	Hoch	Stark	Stark
4	Polen, Italien	Niedrig	Hoch	Stark	Schwach

Quelle: Kraus u.a. 2010.

Sozialer Dialog in Deutschland:

Arbeitgeber-Arbeitnehmer-Beziehungen in Deutschland

- Übersichtlich geregeltes System der Arbeitnehmer/Arbeitgeberbeziehungen (i.d.R. eine Branche – eine Gewerkschaft):
- Zentrale TV-Inhalte: Löhne, Gehälter, Arbeitszeiten etc.
- Zentrale TV-Arten: **Mantel-**, **Vergütungs-** und **Spezialtarifvertrag**
- TV-Geltungsbereich: Rahmentarifvertrag (überregional), Vergütungstarifverträge (ein/mehrere Bundesländer), Firmen oder Haustarifvertrag (bspw. Volkswagen AG)
- Allgemeinverbindlichkeit durch Bundeswirtschaftsministerium
- Interessenvertretung im Betrieb: Betriebs-/Personalrat bzw. MAV
- Untersuchungsrelevante Veränderungen der letzten 15 Jahren:
 - starker Bedeutungsgewinn der dezentraler Ebene (Zuwachs seit 90er Jahren um 250%)
 - Rückgang der Tarifbindung (Jahrgang 2010: Ostdeutschland 50%, Westdeutschland 63%)
 - Einführung der Mindestlöhne (Anfang 2012 für insg. 11 Branchen, darunter auch **Pflege**)
 - Rückgang der Bedeutung korporatistischer Beteiligungs- und Entscheidungsmöglichkeiten

Arbeitgeber-Arbeitnehmer-Beziehungen in der Sozialwirtschaft: Der *Dritte Weg* als Sonderfall

- **Großteil der Anbieter sind kirchlich gebunden (z.B. Caritas und Diakonie)**
- Streiks und Aussperrungen sind verboten
- **Es gelten Arbeitsrechtliche Vereinbarungen (AVR)**
- Interessenvertretung im Betrieb erfolgt durch paritätisch besetzte Mitarbeitervertretungen (MAV)
- **Arbeitnehmer als „Dienstnehmer“ werden durch Delegierte von Zusammenschlüssen von Mitarbeitervertretungen repräsentiert**

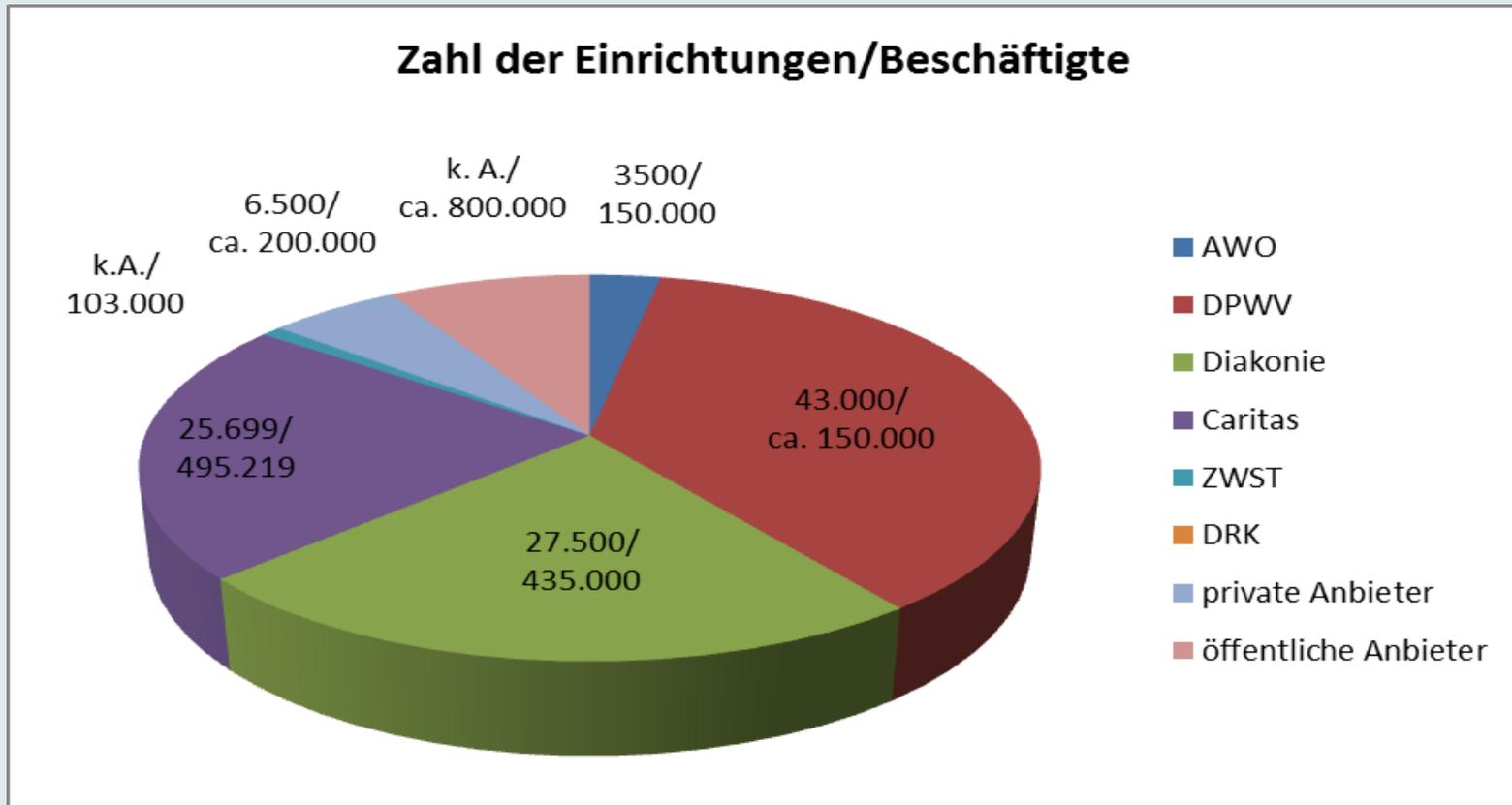
Die 8 Verhandlungsarenen der Sozialwirtschaft

- **Freigemeinnützige katholische Caritas**
(Dienstgeberseite der Arbeitsrechtlichen Kommissionen des deutschen Caritasverbandes e.V.)
- **Freigemeinnützige evangelische Diakonie**
(Verband diakonischer Dienstgeber in Deutschland [VdDD])
- **Jüdische Wohlfahrtspflege**
- **Arbeiterwohlfahrt (AWO)**
(Arbeitgeberverband AWO Deutschland e.V.)
- **Deutsche Rote Kreuz (DRK)**
(Bundestarifgemeinschaft des Deutschen Roten Kreuzes)
- **Deutsche Paritätische Wohlfahrtspflege (DPWV)**
- **Öffentliche Anbieter**
(Vereinigung der Kommunalen Arbeitgeber [VKA])
- **Private Anbieter**
(Arbeitgeberverband Pflege e.V.)

Wie sind die einzelnen Verhandlungsarenen organisiert?

- Caritas: kirchenrechtlich reguliert, übersichtlich mit begrenzter Vielfalt
- Diakonie: kirchenrechtlich reguliert; dezentral und vielfältig, fast ohne betriebliche AVR
- AWO: zentral, vielfältige betriebliche Spezialverträge
- DPWV: sehr unübersichtlich mit vielfältigen betriebsspezifischen Regelungen
- DRK: zentral, vielfältige betriebsspezifische Spezialverträge
- Kommunen: zentral, orientiert an bundesweiten Rahmenabschlüssen
- ZWST: zentral, orientiert an Abschlüssen der Kommunen
- Private Anbieter: große Teile ohne Tarifabschlüsse

Anbieterstrukturen in der Sozialwirtschaft



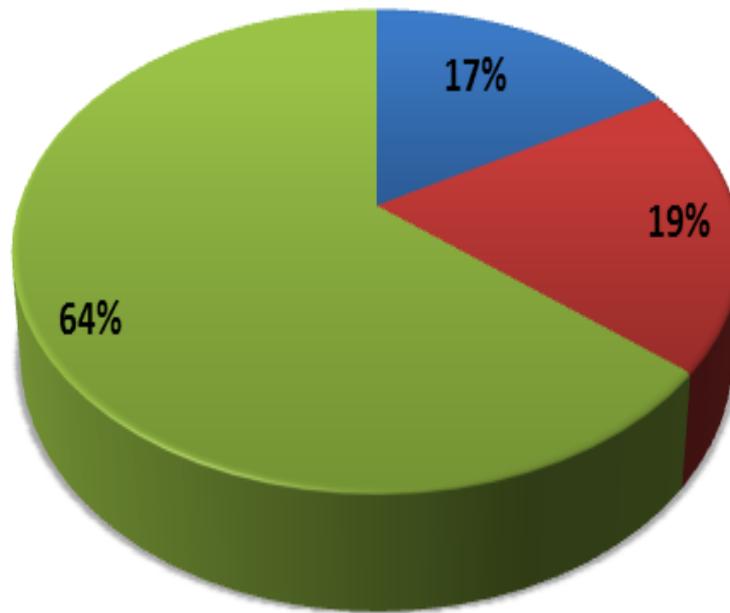
Was sind zentrale Entwicklungen?

- Verhandlungsarenen sind unterschiedlich strukturiert... und in Bewegung
- Beispiel Caritas: top-down organisiertes Verhandlungssystem
- Beispiel Diakonie: dezentrale Organisation, aber Suche nach mehr Transparenz und Einheitlichkeit
- Verschärfter Wettbewerb: von Leistungs-Kosten-Katalogen zur Vergabe durch Ausschreibung (Pflege)
- Erstarben privater Anbieter
- Zunahme von Übernahmen, Insolvenzen und Konkursen
- Ver.di vertritt AN üblicherweise in allen nicht-christlich getragenen Verhandlungsarenen
- Suche nach neuen Wegen der Mitgestaltung

Sozialer Dialog in der Sozialwirtschaft: Tarife, Abschlüsse und Vereinbarungen

- **Rund 1.430 Tarifabschlüsse und AVR in der Sozialwirtschaft**
- Ca. 1.300 nicht-kirchlich und 130 kirchlich
- **Von 1.430 Abschlüssen und arbeitsrechtlichen Vereinbarungen
218 Rahmentarifverträge, 253 Lohnvereinbarungen
und 840 Spezialvereinbarungen**
- Notfallvereinbarungen für die Rettung wirtschaftlich schwacher Unternehmen sind von hoher Bedeutung

Arten der Tarifverträge in der Sozialwirtschaft



■ Mantel-/Rahmentarifverträge, N 218

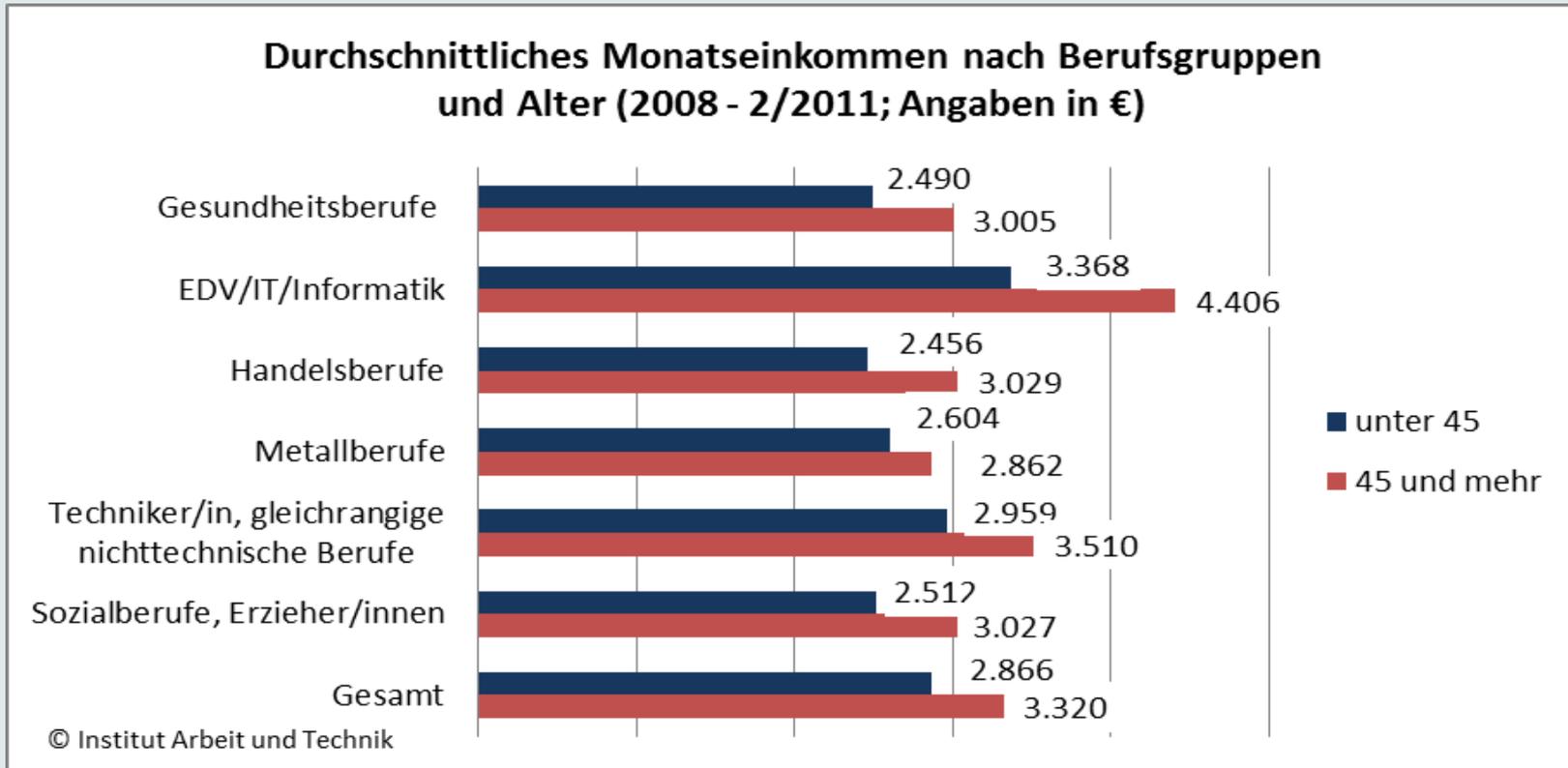
■ Lohn-/Gehaltstarifverträge, N 253

■ Verbands-/Firmentarifverträge und TVs über einzelne Arbeitsmaßnahmen, N 840

Tarifbindung, Mitgliedschaftsrate und Organisationsgrad in der Sozialwirtschaft

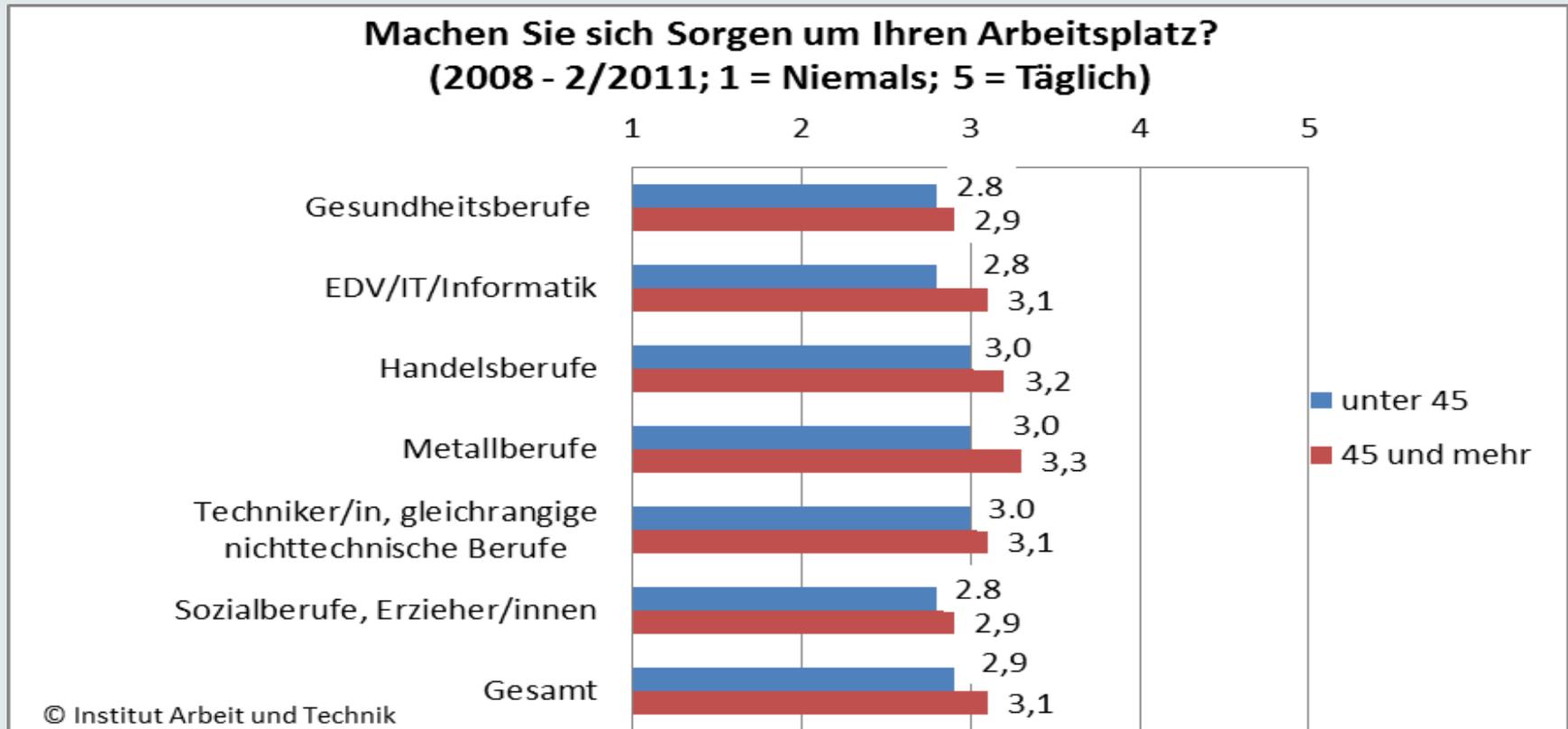
- 32% der Betriebe und 52% der Beschäftigten werden durch Branchentarifverträge erfasst
- 5% der Betriebe und 11% der Beschäftigten werden durch Haus- und Firmentarifverträge erfasst
- 63% der Betriebe und 37% der Beschäftigten arbeiten ohne Tarifabschluss/AVR
- Tarifbindung höher als im Durchschnitt der dt. Wirtschaft
- Caritas und Diakonie geben Tarifbindung von über 90% an
- bei privaten Anbietern rund 80% der MA ohne Tarifvertrag
- Rund 1/3 Drittel der Betriebe gehören einem Arbeitgeberverband an; bei freigemeinnützigen Anbietern rund 100%
- Organisationsgrad auf AN-Seite zwischen 3 bis 10%

Durchschnittliches Monatseinkommen nach ausgewählten Berufsgruppen und Alter der Beschäftigten



Quelle: WSI-Lohnspiegel-Datenbank – www.lohnspiegel.de, eigene Auswertung

Sicherheit des Arbeitsplatzes im berufsgruppenübergreifenden Vergleich und nach Alter der Beschäftigten



Quelle: WSI-Lohnspiegel-Datenbank – www.lohnspiegel.de, eigene Auswertung

Themen des Sozialen Dialogs

- Fachkräftesicherung und attraktive Arbeit
- Ansprache-, Qualifizierungs- und Integrationskonzepte für neue Zielgruppen
- Arbeitskonzepte und Technikeinsatz
- Internationale und supranationale Entwicklungen
- Interessensvertretung auf europäischer Ebene
- Mehr Transparenz und Abstimmung bei der Entwicklung neuer Berufsbilder
- System der Arbeitgeber-Arbeitnehmerbeziehungen stärker vereinheitlichen
- Einführung eines einheitlichen Branchentarifvertrages (Vorschlag AWO)

Stärken

Soziale und volkswirtschaftliche Relevanz der Branche
positive Wachstumsprognosen
Konjunkturelle Stabilität
Wohlfahrtsmix als stabilisierendes Element
hohe Reaktions- und Anpassungsfähigkeit auf betrieblicher Ebene
hohe Identifikation der Beschäftigten mit ihrer Arbeit

Schwächen

heterogene Interessen in volatilen Märkte
geringer Organisationsgrad auf Arbeitnehmerseite
hohe Varianz des Organisationsgrads auf Arbeitgeberseite
begrenzte Dualität
fragmentierte Verhandlungslandschaft (8 Arenen)
hohe Varianz in der Tarifbindung
hoher Anteil von Beschäftigten ohne tarifliche Absicherung bzw. AVR
Zunahme prekärer Beschäftigung & Arbeitsbelastungen

Chancen

Wachstum schafft Aufmerksamkeit und eröffnet Optionen für den Sozialen Dialog
Aufbau eines gemeinsamen Branchenverständnisses
Schaffung einer repräsentativen Plattform für den Sozialen Dialog (national)
Schrittweise Etablierung eines integrierenden Tarifvertragssystems
Soziale Dialog profitiert national und international vom europäischen Austausch

Risiken

Interessen werden nicht durchsetzungsfähig organisiert und artikuliert
weitere Segmentierung des Sozialen Dialogs
Attraktivitätsverlust für Arbeitskräfte
Bedeutungseinbuße auf politischer Ebene
unsichere Finanzierungsgrundlagen
Interessenvertretungskonkurrenzen
schwächen Kollektivinteressen
Abwärtsspirale bei Löhnen und Arbeitsbedingungen

Szenario 1:
„Dialogisch-repräsentative
Modernisierung“

Szenario 2:
„Fortschreitende Sociosclerose“

Gestaltungsherausforderungen

Ergebnis der deutschen Länderstudie

- **Sondierung gemeinsamer arbeitspolitischer Ziele**
- Etablierung eines Runden Tisches für „gute Lösungen“ in der Praxis
- **Intensivierung des Austausches der Sozialpartner vor Ort**
- Entwicklung eines arbeitspolitischen Programms für die Sozialwirtschaft
- **PESSIS-Projekt als erster Schritt in Richtung eines „Arbeitspolitischen Monitorings“ der Sozialwirtschaft auf nationaler und europäischer Ebene**

**Vielen Dank
für Ihre Aufmerksamkeit!**

**Michaela Evans
evans@iat.eu**