Amt, Datum, Telefon

540 Büro für Sozialplanung, 15.05.2024, 51-2338

Drucksachen-Nr.

8047/2020-2025

Informationsvorlage der Verwaltung

Gremium	Sitzung am	Beratung
Sozial- und Gesundheitsausschuss	11.06.2024	öffentlich
Jugendhilfeausschuss	28.08.2024	öffentlich

Beratungsgegenstand (Bezeichnung des Tagesordnungspunktes)

Tariftreue/mittelfristige Tarifbindung bei möglichst allen Leistungs- und Finanzierungsvereinbarungen (LuF)

Ggf. Frühere Behandlung des Beratungsgegenstandes (Gremium, Datum, TOP, Drucksachen-Nr.)

Rat der Stadt, 23.06.2022, TOP 6, Drucksachen-Nr. 3999/2020-2025/2
Sozial- und Gesundheitsausschuss, 08.02.2023, Drucksachen-Nr. 5467/2020-2025
Jugendhilfeausschuss, 15.02.2023, Drucksachen-Nr. 5467/2020-2025
Sozial- und Gesundheitsausschuss, 20.02.2024, Drucksachen-Nr. 7450/2020-2025

Sachverhalt:

1. Einleitung

Der Auftrag an die Verwaltung, Gründe für eine bislang fehlende Tarifbindung zu eruieren und Schritte zu einer fachgerechten Tarifanwendung zu beraten (Drs.Nr. 7450/2020-2025), schließt an die Vorlage „Leistungs- und Finanzierungsvereinbarungen – Auswertung der Abfrage zur Tarifbindung der freien Träger“ (Drs.Nr. 5467/2020-2025) an.

Die Abfrage vom 01.08.2022 wurde an diejenigen Träger gerichtet, mit denen eine Leistungs- und Finanzierungsvereinbarung (LuF) mit einer Vertragssumme von mehr als 1.000 €/Jahr abgeschlossen wurde (insges. 58 Träger). Dabei wird in Vorstellung und Erörterung der Umfrageergebnisse deutlich, weshalb Träger Tarifverträge nicht (6 Träger) oder nur teilweise (27 Träger) anwenden.

Ergänzend ist darauf hinzuweisen, dass von den Trägern, die auf die v.g. Anfrage nicht geantwortet (3 Träger) oder keine Auskunft erteilt haben (4 Träger), Informationen zur Tarifanwendungen aus anderen Abfragen vorliegen: Regelhaft wird im Rahmen der Steigerung der Vertragssummen abgefragt, ob und welchen Tarifvertrag Träger anwenden, um zu ermitteln, ob und in welchem Umfang die Personalkostenanteile der jeweiligen LuF zu dynamisieren sind. Auf den Vertragstext wird insoweit verwiesen. Daher kann ergänzt werden, dass 5 der v.g. 7 Träger einen Tarifvertrag anwenden, 1 Träger hat derzeit nur eine LuF mit Sachkostenanteil, so dass eine Tarifbindung hier keine unmittelbare Rolle spielt.

2. Aktueller Sachstand

Gespräche mit mehreren Trägern machten deutlich, dass die Umfrageergebnisse aus August 2022 überwiegend aktuell sind. Träger wenden Tarifverträge nicht (6 Träger) oder nur teilweise (27 Träger) an, weil z.B. eigene betriebliche Regelungen bestehen, deren Ausgestaltung so nah am TVöD ist (hinsichtlich tariflich festgelegtem Lohn, Arbeitszeit, Bereitschaftszeiten), dass eine Umstellung im Hinblick auf eine Kosten-Nutzen-Abwägung nicht wirtschaftlich erscheint. Das in der Vorlage Drs.Nr. 5467/2020-2025 getroffene Fazit ist demnach immer noch aktuell, so dass hierauf verwiesen wird.

Unter dem Dach „Der Paritätische NRW“ ist eine Vielzahl sozialer Einrichtungen und Dienste organisiert. Zum 01. März 2024 ist ein Entgelttarifvertrag zwischen der Paritätischen Tarifgemeinschaft (PTG) und ver.di für Nordrhein-Westfalen in Kraft getreten. Den Mitgliedsorganisationen wird empfohlen, die Möglichkeit der Tarifbindung zu prüfen und bei Interesse den neuen Entgelttarifvertrag in Anspruch zu nehmen.

3. „Auftrag 1 – Gründe für eine bislang fehlende tarifliche Bezahlung eruieren“:

Gründe für eine bislang fehlende tarifliche Bezahlung sind:

- → Fehlende Refinanzierung der dafür anfallenden Mehrkosten insbesondere durch die jeweiligen Kostenträger
- → Fehlende Drittmitteldynamisierung
- → Fehlende Möglichkeiten, finanzielle Rücklagen zu bilden, um in wirtschaftlich schwierigen Zeiten flexibel reagieren zu können und so den Verlust von Arbeitsplätzen oder einen drohenden Konkurs zu verhindern.
  In Einzelfällen wurde eine Tarifbindung wegen einer finanziellen Schieflage beendet, die ansonsten Konkurs und damit den Wegfall der Arbeitsplätze bedeutet hätte.

„Auftrag 2 – Schritte zu einer fachgerechten Tarifanwendung“:

Die vollständige Tarif**bindung** hängt davon ab, ob die jeweiligen Kostenträger auf Bundes-, Landes- und kommunaler Ebene bereit sind, die Mehrkosten zu refinanzieren. Auf Bundes- und Landesebene gibt es diesbezüglich bisher keinerlei Signale, weshalb das hier zumindest kurz- und mittelfristig nicht realisierbar erscheint. Auf kommunaler Ebene gibt es bisher keinen politischen Beschluss, dass die von den Drittmittelgebern nicht finanzierten tariflich fundierten Personalkosten der Träger seitens der Stadt Bielefeld und ggf. anderen kommunalen Kostenträgern übernommen werden.

4. (Zwischen-)Fazit

Aus den Ergebnissen der Tarifabfrage und den geführten Trägergesprächen wird deutlich: Im System der sozialen Angebote in Bielefeld, die im Wege einer LuF (ko-)finanziert werden, gibt es keinen Träger, der auf eine vollumfängliche Tarifbindung verzichtet, um finanzielle Mittel (auf Kosten seiner Mitarbeitenden) zu sparen. Häufig liegen die Gründe einer nur teilweisen Tarifanwendung in der unternehmerischen Strategie, in Krisenzeiten flexibel reagieren zu können, um so Konkurse zu vermeiden und Arbeitsverhältnisse zu sichern. Die Teile, die zu einer vollumfänglichen Tarifbindung fehlen, beziehen sich häufig auf Jahreszahlungen oder die Einrichtung einer betrieblichen Altersversorgung.

5. Lösungsansätze

Ohne eine verbindliche Zusage anderer Kostenträger (vor allem Bund, Land und andere Kommunen), die entstehenden Mehrkosten einer vollumfänglichen Tarifbindung/-anwendung zu refinanzieren, kann eine tarifvertragliche **Bindung** nur bei den Trägern umgesetzt werden, bei denen die Stadt Bielefeld alleiniger Kostenträger ist. Das ist derzeit lediglich bei den Freizeit- und Bürgerzentren Bielefeld gGmbH (FuBB) der Fall.

Zu deren Hintergrund ist Folgendes anzumerken:
Zum 01.10.2004 hat die Stadt Bielefeld als eine Maßnahme im Haushaltssicherungskonzept (HSK) die beiden Freizeitzentren Stieghorst und Baumheide in die Trägerschaft der FuBB übergeben.
Die FuBB ist explizit für diese Trägerschaft gegründet worden, mit jeweils 50%-igen Anteilen der GfS Bielefeld und der AWO Kreisverband Bielefeld als Gesellschafterin.
Ziel war u.a. eine deutliche Kosteneinsparung; der jährliche Kostenansatz der Stadt Bielefeld wurde mit Übergabe an die FuBB um ca. 200.000 Euro abgesenkt. Die Einsparungen mussten

durch Absenkung des Personals kompensiert werden. Ebenso wurde eine Entgelttabelle vereinbart, die gegenüber dem AWO Tarifvertrag um ca. 10% abgesenkt wurde. Zwar wurden seitdem i.d.R. alle Entgeltsteigerungen des TV AWO bzw. des TVöD prozentual nachvollzogen, jedoch auf Basis der 2004 entwickelten abgesenkten Entgelttabelle.
Ein Teil der Mitarbeitenden vor Ort verblieb in der Anstellungsträgerschaft der Stadt Bielefeld und wurde per Gestellungsvertrag an die FuBB gestellt. Diese Mitarbeitenden unterliegen unverändert dem bei der Stadt Bielefeld angewendeten TVöD. Inzwischen hat sich durch Renteneintritte die Zahl der gestellten Mitarbeitenden auf eine 0,5-Leitungsstelle reduziert. Alle anderen Mitarbeitenden sind direkt bei der FuBB angestellt.

Die Gesellschafterinnen der FuBB haben grundsätzlich beschlossen, alle Arbeitsverhältnisse der FuBB so schnell wie möglich in den TV AWO NRW zu überführen und den TV AWO NRW künftig vollumfänglich anzuwenden.

Die Überführung ist mit einer Kostensteigerung um 8,66% verbunden, es entstehen **Mehrkosten** von **64.165 €**. Bezugsgröße ist der für 2024 nach LuF festgelegte PK-Anteil in Höhe von 740.944 €.

Die Gesellschafterinnen der FuBB haben angekündigt, die Übernahme der v.g. Mehrkosten zu beantragen. Im Hinblick auf die bestehende LuF bedarf es dazu einer politischen Entscheidung.

6. Resümee

- Der Nutzen und Wert tarifvertraglicher Regelungen ist den freien Trägern, den dort beschäftigten Fachkräften sowie der Verwaltung bewusst und wird zur Sicherung guter Arbeitsverhältnisse wertgeschätzt.

- Der größte Teil der o.g. Träger setzt den überwiegenden Teil tarifvertraglicher Elemente um, ohne dem jeweiligen Tarifvertrag formal beigetreten zu sein. Dabei ist unerheblich, um welches Tarifvertragswerk es sich handelt.

- Gleichzeitig muss festgehalten werden, dass die Lage komplizierter ist, als auf den ersten Blick erscheint. Eine Monokausalität im Sinne von „kein Tarifvertrag = schlechte Arbeitsverhältnisse“ bildet die Realität (in Bielefeld) nicht ab. Auch die nicht tarifgebundenen Träger bemühen sich um gute Arbeitsbedingungen.

- Das Tarifbindungsgesetz in der Pflege und die fehlende (Re-)Finanzierung der Personalkosten führen derzeit zu der prekären finanziellen Situation der Pflegeanbieter.

- Bei dem derzeitigen Fachkräftemangel regelt der Markt die Anwendung tariflicher Regelungen. Fachkräfte werden im eigenen Interesse diejenigen Arbeitgeber auswählen, die ein ausgewogenes Verhältnis zwischen angemessener Bezahlung, gutem Betriebsklima, sicherem Arbeitsplatz und weiteren Arbeitsbedingungen (z. B. Arbeitsplatzausstattung, Fortbildungen etc.) bieten. In den Trägergesprächen wurde sogar deutlich, dass die Träger heute eher Anreize setzen müssen, die über einen Tarifvertrag hinausgehen (z.B. die Einordnung in höhere Erfahrungsstufen).

- Eine verbindliche Regelung könnte städtischerseits immer nur auf diejenigen Angebote begrenzt sein, bei denen die Stadt Bielefeld alleinige Kostenträgerin bzw. Vertragspartnerin ist. Gerade große Träger sind jedoch über die Bielefelder Stadtgrenze hinaus tätig und haben vertragliche Regelungen und Vereinbarungen mit umliegenden Kreisen abgeschlossen. Ob und in welchem Umfang dort eine Bereitschaft besteht, die für die Tarifbindung anfallenden Mehrkosten zu tragen, kann nicht benannt werden.

• Die Mehrkosten für eine Tarifbindung aus Leistungsreduzierungen zu refinanzieren, ist sowohl aus arbeitsrechtlichen als auch aus fachlichen Gründen kritisch zu betrachten. Hintergrund ist, dass Träger, die trotz einer jeweils 3-jährigen Vertragslaufzeit in der Regel feste Beschäftigungsverhältnisse geschaffen haben, aufgrund arbeitsvertraglichen Bindungen nicht ohne Weiteres in der Lage wären, z. B. eine Verkürzung von Öffnungszeiten eines Angebotes umzusetzen. Leistungskürzungen oder -minderungen sind daher im derzeitigen System kurz- und mittelfristig nur sehr begrenzt umsetzbar. Zudem sind sie in vielen Fällen fachlich auch nicht gewünscht.	
Erster Beigeordneter **I n g o N ü r n b e r g e r**	Wenn die Begründung länger als drei Seiten ist, bitte eine kurze Zusammenfassung voranstellen.